

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по науке и
инновациям Федерального
государственного
образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный
университет им. А.Н.
Косыгина»

«23» августа 2022 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Рясова Сергея Юрьевича на тему: «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы исследования

В условиях быстрого перехода российской экономики на инновационное развитие повышается значение научного потенциала страны, обеспечивающего решение актуальных вопросов современности. Основной состав научных работников сосредоточен в научно-исследовательских организациях, создающих условия для решения фундаментальных общественных, экономических, технологических проблем. В связи с этим трудовой потенциал научных работников выступает в качестве основного фактора повышения эффективности деятельности российской научной сферы.

В практике работы научно-исследовательских организаций сложилась ситуация, при которой научные работники, определяющие уровень развития научного потенциала страны, сталкиваются с проблемами, снижающими качество и эффективность их труда. Это обуславливает необходимость исследования вопросов, связанных с анализом качественных и количественных характеристик трудового потенциала научных работников, способствующих реализации условий для их максимального вовлечения в научно-исследовательский процесс.

Одним из основных направлений достижения этого условия является оценка трудового потенциала научных работников на основе учета специфики их трудовой деятельности. Специфические особенности труда в научной сфере

проявляются через особенности трудового потенциала, обеспечивающего выполнение исследований.

Значительный вклад в развитие трудового потенциала научных работников вносит цифровизация. От современного работника требуется не только знание компьютерных программ, но и способность на основе использования программного обеспечения генерировать новые идеи. Чем быстрее происходит модернизация научно-исследовательских процессов, тем быстрее достигается конечный результат. Повышается значение компетентностных характеристик работников, которые становятся для них критерием профессионального развития и продвижения. Оценка трудового потенциала научных работников становится важнейшей составляющей научно-исследовательского процесса, что, в свою очередь, требует разработки новых моделей и методик с максимальным учетом изменений, происходящих в условиях перехода к инновационной экономике. Все это обуславливает актуальность темы диссертационного исследования и его высокую теоретическую и практическую значимость.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации С. Ю. Рясова, следует из последовательной реализации теоретико-методологических основ исследования; использования автором базовых положений экономической теории, экономики труда, включая разработки отечественных и зарубежных авторов, посвященных проблематике развития понятийного аппарата экономики труда, а также классификации и оценке трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций. Все источники, использованные автором, отличаются репрезентативностью и актуальностью.

Использованные автором методы и полученные результаты соответствуют поставленным в диссертации целям и задачам. Выводы подтверждены фактическими данными и подкреплены аргументированным применением экономико-аналитических и статистических методов. Примененный в работе исследовательский инструментарий свидетельствует о высоком уровне профессионализма автора.

В своем исследовании автор проанализировал обширную базу данных, состоящую из фундаментальных и прикладных исследований ведущих российских и зарубежных ученых, данных и материалов Росстата, Международной организации труда и других международных организаций, исследований российских вузов и научно-исследовательских организаций, данных социологических исследований по соответствующей тематике, а также самостоятельно проведенных автором исследований.

Логика, структура и содержание диссертационной работы, ее завершенность в целом

Последовательность изложения диссертационной работы, ее структура и содержание определены поставленной целью, задачами и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников из 143 пунктов, трех приложений. Диссертация изложена на 179 стр. машинописного текста и включает 13 рисунков и 36 таблиц.

Во введении обосновывается актуальность исследования, формируются его цели и задачи, предмет и объект исследования, показывается теоретическая и методологическая база, представляются основные результаты, обладающие научной новизной и имеющие теоретическую и практическую значимость.

В первой главе «Теоретико-методологические аспекты развития трудового потенциала научных работников» систематизированы различные подходы к понятию «трудоу потенциал научного работника», раскрыто содержание труда научных работников, выделены особенности их труда. Это позволило автору сформулировать новое понятие трудового потенциала научных работников, учитывающее влияние цифровизации на деятельность исследуемой категории работников.

Во второй главе «Анализ использования трудового потенциала научных работников» проведена аналитическая оценка использования научных работников в современных условиях. Выделены тенденции, оказывающие влияние на трудовые отношения научных работников, что составило основу для разработки методики оценки трудового потенциала научных работников на основе квалиметрического подхода, а также позволило построить типовую модель оценки компетенций научных работников научно-исследовательских организаций с целью определения направлений повышения трудового потенциала.

В третьей главе «Основные направления повышения трудового потенциала научных работников» представлена апробация разработанной автором методики оценки трудового потенциала научных работников на базе научно-исследовательских организаций ООО «ГАЗПРОМ-ВНИИГАЗ» и ООО «НИИОГР». Рассмотрены проблемы повышения квалификации научных сотрудников как основного направления качественного роста их трудового потенциала, а также разработаны и апробированы механизмы стимулирования повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, полученные в рамках проведенного исследования, а также представлены результаты исследования, обладающие научной новизной.

Основные результаты исследования, содержащие новизну и имеющие научную значимость

Научную новизну диссертационного исследования определяют следующие результаты, полученные лично соискателем:

1. На основе выявления основных элементов содержания труда научных работников сформулировано авторское понятие трудового потенциала научных работников как интегральной характеристики совокупной способности к труду, складывающейся не только на основе имеющихся у работника знаний, умений, опыта и личностных качеств, но и способности к расширению и обновлению этих характеристик с целью применения современных цифровых технологий для достижения научно-исследовательских результатов.

2. Построена типовая модель компетенций научных работников, которая позволяет выявлять имеющиеся ключевые навыки у научных работников и проводить их сравнение с эталонными, требующимися для успешного выполнения научно-исследовательской работы в каждой должности.

3. Разработана методика оценки трудового потенциала научных работников на основе учета сложности и многоаспектности научно-исследовательской деятельности с помощью применения квалиметрической оценки количественных и качественных шкал трудового потенциала сотрудников, которая позволяет определять направления повышения трудового потенциала научных работников, в том числе: стимулирование творческой активности и внутрифирменной мобильности работников, повышение квалификации, усиление мотивации и удовлетворенности результатами труда, развитие преемственности и передачи опыта.

4. Предложен механизм стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации, отражающий зависимость роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации, основу которого составляет использование модели рентабельности инвестиций в дополнительное обучение научных работников. Полученные результаты позволяют обосновать решения о необходимости повышения квалификации конкретных научных сотрудников, необходимость которого выявляется в результате проведения оценки их трудового потенциала.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Теоретическая значимость диссертации состоит в обосновании повышения трудового потенциала научных работников с учетом специфики их трудовой деятельности и расширения совокупности свойств, обеспечивающих проведение исследований, обусловленных влиянием цифровизации. Выявленные элементы содержания труда научных работников в результате происходящих трансформаций положены в основу авторской трактовки понятия трудового потенциала научных работников, выступающей в качестве

интегральной характеристики совокупной способности к труду. Учитываются в том числе способности к обновлению трудового потенциала, обусловленного применением современных цифровых технологий. Результаты дополняют теоретико-методологическую базу для проведения дальнейших исследований в области разработки направлений повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

Практическая значимость исследования заключается в обосновании инструментария оценки и модели компетенций научных работников, составляющих основу для формирования авторской методики оценки трудового потенциала данной категории работников.

Разработанная в работе методика оценки трудового потенциала научных работников позволяет использовать ее в рамках проведения аттестации научных работников научно-исследовательских организаций, поскольку предоставляет возможности для применения квалиметрического подхода при сравнении качества и уровня труда научного работника с существующими эталонными характеристиками, в качестве которых выступают компетенции работников, занимающих конкретные должности в научно-исследовательской организации.

Предложенный в работе механизм стимулирования повышения трудового потенциала, основанный на зависимости роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации на основе исследования ROI-модели, повышает эффективность деятельности научно-исследовательских организаций в области планирования затрат на повышение квалификации работников с учетом их окупаемости.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

1. Типовая модель компетенций, обеспечивающая определение уровня развития компетенций у научных работников, может составить основу для разработки направлений повышения трудового потенциала научных работников как государственных, так и негосударственных научно-исследовательских организаций.

2. Методика оценки трудового потенциала научных работников может найти применение в научно-исследовательских организациях при постановке задач, касающихся развития управленческих технологий в сфере выработки перспективных планов по повышению квалификации научных работников, а также повышения их мобильности.

3. Отдельные положения и результаты диссертационного исследования могут быть использованы в системе высшего и дополнительного профессионального образования в учебном процессе.

Замечания по диссертационной работе

Помимо выделенных положительных моментов работы, важно отметить спорные моменты исследования, требующие пояснений.

1. На стр. 53-56 диссертации соискатель рассматривает проблемы текучести кадров в научной сфере и низкого притока молодых специалистов, при этом не предлагается механизма закрепления кадров в научно-исследовательских организациях.

2. В параграфе 2.2. диссертации дается аналитическая оценка сложившихся на практике методов определения эффективности деятельности научных сотрудников, занятых в государственных и муниципальных научно-исследовательских организациях, однако автором не рассмотрены методы оценки, применяемые в негосударственных научно-исследовательских организациях.

3. В рамках авторской методики оценки трудового потенциала научных работников предлагается осуществлять диагностику степени развития трудового потенциала, выполняемую на основе оценки соответствия имеющихся у сотрудника компетенций эталонному компетентностному уровню, сложившемуся в научно-исследовательской организации. Тем не менее, в данной методике не рассматриваются сферы и направления деятельности работников, определяющие причины невысокой отдачи от трудовой деятельности.

Данные замечания носят уточняющий характер и не снижают ценности диссертационного исследования Рясова С.Ю.

Заключение о соответствии диссертации критериям «Положения о присуждении научных степеней»

Анализ положений диссертации позволяет сделать вывод о том, что автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. Работа выполнена на актуальную тему и имеет значимость для экономической науки и практики в сфере повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций, дополняет существующие теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

Работа соответствует п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и/или источник. Все прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками.

Основные положения диссертации отражены в 11 опубликованных научных статьях, общим объемом 4,35 п.л., 4 из которых опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация С.Ю. Рясова на тему «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций» соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении научных степеней», а ее автор заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

Отзыв рассмотрен и утвержден на заседании кафедры Экономики и менеджмента, протокол № 1 от 23.08.2022 г. Присутствовало на заседании 10 из 12 членов кафедры, голосование: «за» – 10, «против» – 0, воздержавшихся – 0.

Заведующий кафедрой
Экономики и менеджмента
Института экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»,
д-р экон. наук, профессор

Радько Сергей Григорьевич

«23» августа 2022 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

Адрес: 119071, г. Москва,
ул. Малая Калужская, д. 1, кабинет 1342 (площадка 2)
Телефон 8 (495) 811-01-01, доб. 1089
e-mail: kaf-em@rguk.ru
сайт организации <https://kosygin-rgu.ru>

Подлинность подписи удостоверяю
Ученый секретарь Ученого совета
ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»

ФМО