

В Диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, доцента Гуськовой Ирины Владимировны на диссертацию Рясова Сергея Юрьевича «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 перехода российской экономики к инновационному развитию повышается значение деятельности научных работников как основной движущей силы в реализации этого процесса. В связи с чем важное значение приобретает поиск стимулов повышения эффективности труда работников, занятых в научно-исследовательских организациях, от чего зависит конечный результат их деятельности.

Несмотря на то, что исследование трудового потенциала работников получило широкое развитие в отечественной науке, однако на сегодняшний день остается открытым вопрос о трудовом потенциале научных работников научно-исследовательской организации. Отсутствует не только определение самого потенциала, но также и система характеристик, раскрывающая его состав и структуру и тем более система оценки трудового потенциала научных работников. В то же время и в практике деятельности ряда российских организаций зачастую отсутствует понимание значения оценки трудового потенциала как необходимого условия его повышения. В связи с чем разработка научно обоснованных методов оценки, определения направлений повышения и управления развитием трудового потенциала персонала научно-исследовательских организаций имеет в современных условиях принципиально важное значение и определяет актуальность выбранной темы исследования.

В России в процессе становления экономики, базирующейся на знаниях, креативе и инновациях все большее значение приобретает развитие трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

Инновационная экономика базируется на развитии креативности личности, инновационном процессе, объединяющем научно-фундаментальные, технологические и социально-гуманитарные нововведения, в ходе которых происходит развитие человеческого капитала через непрерывный процесс генерации, обновления и обогащения знаний. Однако показатели России в этой сфере по сравнению со странами Запада оставляю желать лучшего.

Так, вклад России в мировую науку и разработки в 2021 году составил 2,8 % (вклад США – 21,7 %) по уровню публикационной активности, если же брать в качестве показателя уровень патентной активности, то удельный вес страны в общемировом числе патентных заявок на изобретения составил – 0,9%. В сравнении такой же показатель в Китае составляет в 2020 году 23,2% и превосходит уровень патентной активности в США, которые занимают второе место в мире со значением в 21,7.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальности

Диссертационное исследование выполнено в соответствии с 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).

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Научные положения, сформулированные в диссертации, характеризуются высокой степенью обоснованности и достоверности. Достоверность и обоснованность выдвинутых автором положений, выводов и рекомендаций определяется уровнем полученных научных результатов, глубоким анализом специальной литературы и объемом фактологического материала, а также использованием статистических данных. Обоснованность положений и объективность результатов исследования обусловлены

корректным использованием фундаментальных положений современной экономической теории и экономики труда, наработок ведущих отечественных и зарубежных ученых в сфере развития трудового потенциала и методов его оценки. Исследование базируется на использовании диалектического метода познания и системного подхода, общенаучных методов исследования и специальных методов анализа. Достоверность результатов исследования обеспечивается применением современных аналитических приемов и научно-методических подходов.

При выполнении исследования автором обработано большое количество источников, информационную базу составили фундаментальные труды российских и зарубежных ученых в области экономики труда, исследований трудового потенциала, профессиональных компетенций; методов оценки эффективности трудового потенциала; законодательно-нормативных актов и документов в области регулирования труда и занятости; материалов Международной организации труда (МОТ) и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР); Федеральных стандартов оценки; материалов периодических изданий и Интернет-ресурсов.

Основные положения диссертационной работы, выводы и результаты, которые составляют новизну исследования, достаточно полно изложены в 11 научных работах, 4 из которых в изданиях, входящих в перечень ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ. Высокий уровень полученных научных результатов подтверждается их апробацией на 9 международных и всероссийских научно-практических конференциях.

Все это обуславливает достоверность и обоснованность научных результатов и способствует всестороннему раскрытию проблемы повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

Научная новизна выводов и рекомендаций диссертационной работы

Научная новизна данного диссертационного исследования заключается в обосновании направлений повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций на основе определения имеющегося квалификационного уровня научных работников в рамках модели компетенций и методики оценки их трудового потенциала.

В рамках **первой научной задачи** на основе обобщения существующих трактовок понятия «трудовой потенциал» обосновано 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. Свои положения соискатель вывел путем определения основных элементов содержания труда научных работников, изменяющихся под влиянием цифровых технологий (повышение требований к квалификации работника; развитие компетенций, связанных с цифровизацией; переход к новому уровню профессионального разделения труда; изменение организации труда с учетом усложнения процесса овладения и переработки информации), что позволило отразить современные особенности трудового потенциала научных работников.

Вторая научная задача решена автором через выявление влияния тенденций в использовании труда научных работников на изменение характеристик их трудового потенциала. Эти тенденции классифицированы по своему воздействию на трудовой потенциал как положительные (рост объемов финансирования науки, повышение заработной платы научных работников), так и отрицательные (низкий приток выпускников вузов, рост текучести научных работников в наиболее трудоактивных возрастных группах, снижение численности кандидатов и докторов наук среди научных работников). Выявленные изменения в характеристиках трудового потенциала научных работников составили базу для их учета в процессе проведения оценки трудового потенциала через набор компетенций с целью проведения диагностики уровня развития трудового потенциала.

В рамках третьей научной задачи построена типовая модель компетенций научных работников, основу которой составила должностная иерархия в компетентностном перечне научно-исследовательской организации. Применение данной модели позволяет выявлять имеющиеся ключевые навыки у научных работников и проводить их сравнение с эталонными, которые требуются для успешного выполнения научно-исследовательской работы по каждой должности. Полученные таким образом совокупности компетенций

могут служить показателями определения уровня развития трудового потенциала научных работников с целью поиска направлений его повышения.

В рамках четвертой научной задачи автором разработана методика оценки трудового потенциала научных работников на основе применения квалиметрической оценки количественных и качественных шкал трудового потенциала сотрудников. Такой подход позволил провести максимально возможный учет сложности и многоаспектности научно-исследовательской деятельности, что послужило базой для формирования платформы использования многоуровневой (должностной) модели компетенций и матрицы их оценки, с помощью которых в методике предлагается проводить квалиметрию трудового потенциала научных работников и определять направления его повышения. Среди направлений повышения трудового потенциала научных работников автором выделяются следующие: стимулирование творческой активности и внутрифирменной мобильности работников, повышение квалификации, усиление мотивации и удовлетворенности результатами труда, развитие преемственности и передачи опыта.

Пятое направление решения научной задачи связано с разработкой механизма стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации. Он построен на зависимости роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации, которая определяется расчетом на основе модели рентабельности инвестиций в дополнительное обучение научных работников. Предлагаемый механизм направлен на обоснование принятия решения научно-исследовательской организацией о необходимости повышения квалификации конкретных научных сотрудников, отсутствие компетенций у которых выявлено в результате проведения оценки их трудового потенциала, что создает для научно-исследовательских организаций стимулы для повышения вложений в повышение квалификации научных работников.

Научное и практическое значение результатов диссертационной работы

Теоретическая значимость диссертационной работы Рясова С.Ю. состоит в том, что полученные результаты дополняют теоретический и методологический аппарат исследования трудового потенциала научных

работников. Предложенное автором обоснование повышения трудового потенциала научных работников с учетом специфики их трудовой деятельности и расширения совокупности свойств, обеспечивающих проведение исследований, обусловленных влиянием цифровизации, отражают современные аспекты развития трудовой деятельности научных сотрудников. Выявленные элементы содержания труда научных работников в результате происходящих трансформаций позволили соискателю представить авторскую трактовку понятия трудовой потенциал научных работников, которая может дополнить 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 этой категории работников.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве методической базы:

- при совершенствовании нормативной базы оценки труда научных работников научно-исследовательских организаций;
- при проведении оценки трудового потенциала научных работников в государственных и негосударственных научно-исследовательских организациях;
- при разработке стратегий управления персоналом в рамках кадровой структуры научно-исследовательской организации;
- при планировании затрат на повышение квалификации работников научно-исследовательских организаций с учетом их окупаемости.

Замечания по диссертационной работе

Отмечая положительные стороны представленной к защите диссертации, логичность и полноту исследования важной научно-практической задачи, нельзя оставить без внимания ряд дискуссионных вопросов и замечаний.

1. Проведенный анализ методических подходов к развитию трудового потенциала научных работников представляет собой исследование, основанное на характеристиках различных моделей развития трудового потенциала разных сфер деятельности, не связанных с научно-исследовательской деятельностью.

Вызывает сомнение насколько выводы, которые сделаны автором на основании данного анализа применимы именно к категории работников научно-исследовательской организации.

2. При анализе действующих моделей оценки эффективности деятельности научных сотрудников в государственных и муниципальных научных организациях автором подробно рассмотрен эффективный контракт как оценочный инструмент с выделением его преимуществ и недостатков (сс.67-79). Вместе с тем выводы из этого анализа не представлены автором в качестве научного результата, обладающего научной новизной, что могло бы значительно повысить результативность исследования.

2. При обосновании методологических положений авторской методики не раскрыты механизмы трансформации характеристик трудового потенциала научных работников, изменяющихся под влиянием выявленных в исследовании тенденций, в компетенции, которые составили базу для проведения диагностики уровня развития трудового потенциала (сс.85-88).

3. В работе разработан механизм стимулирования повышения трудового потенциала работников для научно-исследовательской организации, отражающий зависимость роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации. Однако при этом в механизме отражена позиция только с точки зрения работодателя, но не показано какое воздействие этот механизм оказывает на работника.

Необходимо отметить, что указанные дискуссионные вопросы и замечания не снижают ценности результатов исследования и общей теоретической и практической значимости диссертации, которая выполнена на высоком научном уровне и в полной мере соответствует всем установленным требованиям, предъявляемым к таким работам.

Заключение по диссертационному исследованию

В диссертационном исследовании Рясова С.Ю. на тему: «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций» решена научная задача, имеющая важное значение — определены направления повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций на основе построения модели компетенций и методики оценки трудового потенциала научных работников. Полученные

лично соискателем результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению. Основные положения диссертационного исследования выполнены грамотно, логически последовательно, в соответствии с поставленными целью и задачами, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям.

Автореферат соответствует основному содержанию диссертации. Опубликованные автором научные работы, среди которых 4 входят в базу рецензируемых научных журналов, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, раскрывают основное содержание диссертационной работы.

Рассмотренная диссертационная работа полностью отвечает требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор, Рясов Сергей Юрьевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент

доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры университетского
менеджмента и инноваций в образовании
Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Гуськова Ирина Владимировна

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

603022, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д. 23

Телефон: (831) 462-30-03

E-mail: unn@unn.ru

« 18 » августа 2022 г.



Ученый секретарь ННГУ

Л.Ю. Черноморская

Тел. 462-30-21