

УТВЕРЖДАЮ:

Врио директора Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук, д.с.н., профессор



В. В. Локосов

« 10 » Января 2019 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации

Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук (ИСЭПН РАН) на диссертацию Стукановой Софьи Сергеевны «Управление качеством трудовых ресурсов в социально – экономических системах», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Актуальность диссертационного исследования

Происходящие в мире глобальные технологические, геополитические и социо-культурные изменения влияют на человека, заставляя его соответствовать стремительным переменам. В этих условиях мировые экономики активизируют борьбу за ресурсы, важнейшими из которых являются трудовые ресурсы, обеспечивающие экономический рост через научные открытия, освоение новых технологий, творчество и повышение производительности труда.

В современных условиях особенно значимыми становятся поиск новых и развитие действующих научно-методологических и практических подходов к управлению качеством трудовых ресурсов на национальном, региональном уровнях, а также в организациях.

Управление повышением качества трудовых ресурсов представляет собой стратегически важное направление, от реализации которого во многом зависит возможность обеспечения качественных преобразований экономики России, повышение уровня и качества жизни российских граждан.

Научная новизна исследования и его результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Основные положения и полученные Стукановой С.С. результаты исследования имеют теоретическое и прикладное значение для обеспечения экономики страны качественными трудовыми ресурсами на долгосрочную перспективу.

Новизной характеризуются следующие результаты работы:

1. В диссертации обобщен и развит понятийный аппарат управления качеством трудовых ресурсов (с.с. 21-46, 52, 72, 132, 185-186, 216, 270, 283).

Сформирована теоретико-методологическая платформа управления качеством трудовых ресурсов на макро-, микро- и индивидуальном уровнях, включающая логические блоки, модели и инструменты (с.с. 51-56).

Соискателем обосновано применение (на трех структурных уровнях) принципа всеобщей ответственности за повышение качества трудовых ресурсов (с.с. 70-73, 136-137, 170-171, 183, 206, 256, 263-266, 271-277, 279-281, 285).

2. Предложены авторские методические рекомендации по двухуровневой диагностике (фактологический и латентный) качества трудовых ресурсов, включающие в себя определение целей и задач диагностики, ее условий, методов и процессов, этапы (с.с. 85, 87-90) и позволяющие проводить оценивание его состояния, а также выявлять обусловившие это причины.

3. Разработана структурная модель управления качеством трудовых ресурсов, согласующая управленческое воздействие, направленное на формирование качества трудовых ресурсов, с типом и характером функционирования социально-экономических систем. Предложенная соискателем трехуровневая модель с параметрами контроля качества (с.с. 95) позволяет разрабатывать альтернативные подходы к управлению качеством трудовых ресурсов и регулированию временных, финансовых и других затрат на их реализацию.

4. Стуканой С.С обосновано понятие инновационной мотивации в системе управления качеством трудовых ресурсов и проведено оценивания для микро- и

макроуровневых социально-экономических систем (с. 130-133), а также на примере предприятий Чувашской Республики (сс. 147, 351-353).

5. В диссертации сформирована логистическая модель образовательной среды, позволяющая обеспечить уровень качества образования, необходимый для повышения качества трудовых ресурсов (с. 186), разработана модель образовательной логистики, формулируемая соискателем как «правило 8R» (сс. 188-190). Предложен алгоритм моделирования логистики образовательной среды (сс. 190-192), позволяющий пошагово сформировать условия ее успешного функционирования и развития качественных параметров трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней.

6. Разработана логическая схема повышения качества трудовых ресурсов через качество занятости как универсальный инструмент, применение которого способствует развитию качества трудовых ресурсов посредством дифференцированных управленческих воздействий с учетом типа социально-экономических систем (сс. 216-219).

7. Предложена методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, учитывающая особенности участников трудового процесса и позволяющая определять модели управления трудовым поведением работников, развития их качественных характеристик (сс. 227-234) и оптимизировать процесс управления качеством трудовых ресурсов (сс. 234-241).

8. В диссертации разработаны концепция управления качеством трудовых ресурсов, ее организационно-экономическое обеспечение и управляющий орган - координационный совет (сс. 82-98, 267-282), обоснование мониторинга качества трудовых ресурсов, включающего основные цели, принципы, показатели и индикаторы и схему организации (сс. 282-289).

Обоснованность и достоверность результатов диссертационного исследования основывается на применении широкой информационной базы, значительного перечня научных работ российских и зарубежных исследователей, междисциплинарными методами исследования, анализе нормативно-правовых актов, регулирующих формирование качества трудовых ресурсов.

Информационная база исследования представлена данными официальной статистики, материалами российских и зарубежных информационных агентств, министерств и ведомств федерального и регионального уровней, обследованных автором организаций, материалами российских и зарубежных публикаций,

электронных изданий и ресурсов сети Интернет.

Достоверность результатов исследования обеспечивается также апробацией основных положений диссертационной работы на научно-практических конференциях различного уровня, в т.ч. международных; публикацией результатов исследования в авторских монографиях и научных статьях; внедрением в учебный процесс, хозяйственную деятельность предприятий; принятием к использованию региональными органами управления.

Значение результатов диссертационной работы для науки и практики

Научные результаты, полученные Стукановой С.С., развивают теоретико – методологическую базу управления качеством трудовых ресурсов, расширяют его практический инструментарий в условиях нацеленности российской экономики на технологический прорыв и инновационные технологии.

Содержащиеся в диссертационной работе выводы и рекомендации, адресованные субъектам управления социально–экономическими системами, могут быть использованы при разработке программ развития рынков труда, управления занятостью и социально-экономическим развитием.

Использование разработок и практических рекомендаций соискателя руководством и кадровыми службами организаций позволит повысить эффективность программ обучения работников, управления их трудовой и инновационной мотивацией, развить корпоративную культуру и повысить конкурентоспособность организаций за счет повышения производительности труда, внедрения инновационных товаров и услуг, соответствия качественных характеристик работников требованиям экономики.

Отдельные положения диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Экономика труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Управление социально-экономическим развитием территорий» и др., а также при реализации программ дополнительного образования по соответствующей тематике и подготовке научно-педагогических кадров.

Замечания по диссертации.

1. По нашему мнению, не требуют дополнительной конкретизации такие устоявшиеся категории, как «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». (с. 22-25), «человеческий потенциал» (с. 33), «человеческий капитал» (с.34). Терминологи-

ческий аппарат этих и ряда других базовых понятий в данной области достаточно проработан и дополнительный их анализ не привносит новизны в диссертационное исследование.

Очевидным представляется разграничение понятий «ресурс» и «потенциал» (с. 26-30). Работы, приведенные автором в качестве примеров неверного рассмотрения этих терминов как синонимичных, представляются не относящимися к общепризнанным в данной области (с. 26). Представляется, что для получения соискателем новых практических результатов, представленных в диссертации, вполне достаточно и ранее разработанных теоретических и методологических положений, характеризующих современные рынки труда и сферу занятости.

2. В диссертации часть прикладных исследований и предлагаемых решений представлена на примере Чувашской Республики. В докторских диссертациях, как правило, принято рассматривать более широкий круг исследуемых регионов страны.

3. При описании авторского социологического исследования, Стукановой С.С. указано количество опрошенных респондентов, однако, не указано сколько предприятий и каких размеров было обследовано. Это очень важный вопрос, так как разнообразие профилей предприятий и их размеры во многом определяют специфику персонала, их социально-трудовые установки, а также дает возможность оценить репрезентативность выборки. Автором указывается, что в ходе исследования было опрошено 1320 человек, из них руководителей высшего и среднего звена – 81 чел.; специалистов – 204 чел. (среди них специалистов кадровых служб – 46 чел.); рабочих основного производства – 631 чел.; рабочих вспомогательного производства и обслуживающего персонала – 358 чел. Таким образом, почти 75% выборки – это рабочие кадры. Возникают некоторые сомнения относительно того, обладают ли рабочие необходимыми знаниями, чтобы ответить на вопросы про лидерство, мотивацию, удовлетворенность трудом, организационную культуру компании и другие сложные вопросы, влияющие на характер выводов, сделанных по результатам обследований и их повсеместную применимость. Так, в некоторых местах диссертационного исследования, автор переносит закономерности, выявленные на выборке на всю Чувашскую республику (см., например, сс. 142, 146, 149).

4. Автор предлагает обосновывает важный индикатор – коэффициент инновационной мотивации, однако в тексте диссертации не достаточно аргументирован выбор составляющих его показателей. Следует заметить, что показатели, включенные в расчетную формулу, возможно, коррелируют между собой, что может сказаться на итоговом значении, завышая его.

5. Ряд предложенных автором логических моделей управления повышением качества трудовых ресурсов не доведен до полноценной интерпретации математических моделей (с. 82, 95, 188). Так автор справедливо формулирует положение о том, что качество занятости является инструментом повышения качества трудовых ресурсов, но влияние самих механизмов качества занятости: контрактной системы, природы трудовых отношений, условий труда на повышение качества трудовых ресурсов в диссертации не конкретизировано.

6. Предлагая мониторинг, в качестве инструмента реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов, автор приводит список возможных индикаторов мониторинга, но не предлагает авторских индикаторов, не дает пример мониторинга, подтверждающий его важную роль в качестве инструмента управления качеством трудовых ресурсов.

Указанные замечания не снижают общую положительную оценку методологии, проведенного анализа и результатов исследования, представленного Стукановой С.С., его актуальности и значимости.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук

В соответствии с вышеизложенным можно заключить, что диссертация Стукановой С.С. на тему: "Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах" представляет собой самостоятельное, законченное научно-квалификационное исследование.

В работе решена научная проблема, имеющая важное народно-хозяйственное значение. В диссертационном исследовании Стукановой С.С. изложены новые, научно обоснованные социально-экономические решения, внедрение которых вносит вклад в развитие экономики страны, что соответствует требованиям ВАК к диссертациям, представленным на соискание ученой степени доктора экономических наук (п. 9 Положения о присуждении ученых степеней).

Соискатель отмечает научные работы, выполненные им лично и в соавторстве, приводятся ссылки на исследования, послужившие основанием полу-

чения отдельных результатов представленной диссертации (п. 14 «Положения о присуждении ученых степеней»).

Основные научные результаты диссертации опубликованы в рецензируемых научных изданиях. Количество публикаций соответствует требованиям ВАК (пп. 11-13 «Положения о присуждении ученых степеней»).

Автореферат раскрывает содержание диссертационной работы.

Содержание диссертации соответствует Паспорту специальностей «08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: 5.3. теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.7. проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; 5.11. социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений - федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей.

Диссертационная работа Стукановой С.С. на тему: "Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах" соответствует требованиям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября 2013 года, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук. Автор диссертационной работы, Стуканова Софья Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – "Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)".

Отзыв подготовлен Бобковым Вячеславом Николаевичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим лабораторией проблем уровня и качества жизни Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской академии наук.

Отзыв заслушан, обсужден и утвержден на заседании лаборатории проблем уровня и качества жизни федерального государственного бюджетного учрежде-

14317-14-03/1
ния науки Институт социально-экономических проблем народонаселения Рос-
сийской академии наук, протокол № ___ от 10 января 2019 г.

Заведующий лабораторией проблем
уровня и качества жизни Федерального
государственного бюджетного учреждения
науки Институт социально-экономических
проблем народонаселения Российской
академии наук (ИСЭПН РАН),

доктор экономических наук, профессор,
заслуженный деятель науки Российской

Федерации

*Подпись зав. лабораторией проблем уровня и качества
жизни ФГБУИ ИСЭПН РАН, д.э.н., заслуженного деятеля
наук РФ, проф. В.Н. Бобкова*



В.Н. Бобков

Контактные данные:

Ф.И.О.: Бобков Вячеслав Николаевич

Ученая степень: доктор экономических наук

Ученое звание: профессор

Должность: заведующий лабораторией проблем уровня и качества жизни ИСЭПН
РАН

Специальность, по которой защищена докторская диссертация: 08.00.05 – Эко-
номика и управление народным хозяйством.

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки

Институт социально-экономических проблем народонаселения Российской ака-
демии наук (ИСЭПН РАН)

Адрес: 117218, Россия, г. Москва, Нахимовский проспект, д. 32

Телефон/факс: +7(499) 129-08-01

Адрес электронной почты: info@isesp-ras.ru

Официальный сайт: <http://www.isesp-ras.ru/>

10.01.2019

