

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

ОТЗЫВ

**официального оппонента доктора экономических наук, доцента Николаева
Олега Викторовича на диссертацию Стукановой Софьи Сергеевны на тему:
«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 темы исследования.

Диссертация Стукановой С. С. выполнена на весьма актуальную тему повышения качества трудовых ресурсов в русле государственной задачи технологического прорыва и достижения мирового лидерства. Эта проблема остро стоит не только в России, но и в мире, где накоплен определенный опыт в решении данного вопроса. Несмотря на все предпринимаемые усилия в стране за последние годы, противоречия, существующие в трудовой сфере, не разрешаются, а в некоторых случаях приобретают все более негативный характер и оказывают свое деструктивное воздействие на все большие области экономики и общества. Одной из причин создавшегося положения выступает кадровый кризис из-за отсутствия стратегии формирования кадрового потенциала инновационного развития на всех уровнях управления, начиная от предприятий и далее по возрастающей - на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

На решение именно этой комплексной и системной проблемы направлено диссертационное исследование Стукановой С.С., в силу чего можно говорить о его актуальности и востребованности.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретико-методологическом обосновании и разработке подходов к управлению качеством трудовых ресурсов, включающий архитектуру, регуляторы, модели и инструменты управления. Их применение позволяет разрабатывать соответствующие кадровые концепции на предприятиях, на уровне регионов и государства в целях роста производительности труда и повышения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов и модернизации экономики страны.

Структура диссертации выстроена в соответствии с логикой изложения материала и отражает направление исследования, сформулированное как его цель – разработать концепцию управления качеством трудовых ресурсов, включающую методы и инструменты практического осуществления процесса управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах с учетом их особенностей и принципов взаимодействия. Для достижения поставленной цели автором был определен ряд задач, которые, по нашему мнению, в ходе исследования решены. Выдвинутая научная гипотеза, состоящая в том, что эффективность управления качеством трудовых ресурсов может быть достигнута при реализации комплексного подхода. В его основе лежит научно подтвержденная теоретическая и методологическая платформа, обеспечивающая точность диагностики и реализацию принципа всеобщей ответственности систем за состояние, направленность и устойчивость качественных преобразований, нашла свое полное подтверждение в работе и ее основных положениях.

Оппонируемая диссертационная работа состоит из введения, четырех глав, заключения, а также из списка литературы, содержащего 385 источников (в т.ч. 56 источников на иностранном языке), 9 приложений. Работа содержит 394 страницы основного текста, включая 35 рисунков и 63 таблицы.

К существенным научно-методологическим положениям, методам и практическим результатам, выносимым на защиту относятся:

- методика диагностики состояния качества трудовых ресурсов, включающая в себя фактологический и дискурсивный уровни. Применение предложенной методики дает возможность постановки этнологического, морфологического и функционального диагнозов состояния качества трудовых ресурсов систем всех уровней, как по-отдельности, так и в их взаимосвязи. Данная методика, безусловно, представляет ценность как для науки, так и для практики, поскольку позволяет проводить глубокие комплексные исследования качественных характеристик трудовых ресурсов систем и на этом основании разрабатывать управленческие решения, направленные на развитие качества (С. 84-90, пп.2.1-2.3, С.271);

- физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, предложенная в работе, позволяет разрабатывать альтернативные подходы и принимать дифференцированные управленческие решения в зависимости от типа и характера поведения социально-экономических систем. Обращаясь к фундаментальным наукам и различным научным положениям и теориям (в частности, к теории Аристотеля), автор предлагает учитывать тип естественного движения системы, что способствует расширению применения не только индивидуального подхода к управлению качеством трудовых ресурсов при реализации общей стратегии развития, но и оптимизации затрат системы любого уровня (С. 91-97, 229);

- обоснована необходимость развития инновационной мотивации систем всех уровней, как инструмента, обеспечивающего реализацию модернизационных изменений экономики. Инновационная мотивация, как качественная характеристика трудовых ресурсов, и, в то же время как показатель результативности проводимой экономической политики, безусловно, должна являться объектом управленческого воздействия, а следовательно, и объектом всестороннего исследования. Соискателем даны авторские трактовки

инновационной мотивации, учитывающие особенности систем всех уровней, что отвечает конфигурации контекстной структуры и органично вписывается во всю систему моделей, методик и инструментов (С. 131-134, 147-148);

- абсолютно соглашаясь с автором в том, что при управлении качеством трудовых ресурсов необходимо рассматривать как один из формирующих его факторов не систему образования в частности, а образовательную среду в целом, отметим оригинальный подход, согласно которому в управленческий процесс предлагается внедрить принципы логистики. Диссертант определяет сущность логистики образовательной среды, и для управления множеством ее потоков предлагает модель эффективной логистики и алгоритм ее действия. Являясь элементом физической модели, модель логистики образовательной среды, в результате обеспечения более точного управленческого воздействия, позволит оптимизировать процессы и издержки и, тем самым повысить эффективность управления качеством трудовых ресурсов (С. 95, 185-192, 210);

- соискателем, на основании проделанного анализа, сделан вывод, что одним из инструментов управления качеством трудовых ресурсов является качество занятости, с чем, безусловно, мы согласны. В ходе исследования выявлена имеющая место некоторая несогласованность целей управления качеством трудовых ресурсов систем различных уровней, что негативно сказывается на достижении целей сложной системы. Считаем вполне обоснованным применение автором троичного подхода при разработке модели преобразования качества человеческих ресурсов через качество занятости (С. 59-66, 212-220).

- действенность предложенной концепции управления качеством трудовых ресурсов доказывается разработанным автором организационно-экономическим обеспечением управления (С. 267-278) и четко обозначенной организационной структурой (С, 278-282). Проходящий красной нитью через всю работу принцип всеобщей ответственности за качество находит отражение в работе предлагаемого организационно-экономического обеспечения, реализующего основные функции

управления по ключевым направлениям развития качества трудовых ресурсов. Предлагаемая структура органов управления представляется вполне жизнеспособной, что обеспечивается положенными в основу ее организационного взаимодействия принципами всеобщей ответственности, научности и информационной поддержки. Важным инструментом предложенной концепции является мониторинг качества трудовых ресурсов, обеспечивающий информационную поддержку управления. Автором определены его основные цели, принципы, схема организации (С. 283-289), а также система показателей, что органично дополняет логически стройную и глубоко проработанную концепцию управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.

Достоверность и обоснованность выводов и рекомендаций диссертационного исследования Стукановой С.С. подтверждается использованием обширной базы научных работ российских и зарубежных ученых, занимающихся проблемой управления трудовыми ресурсами и ее отдельными аспектами, а также материалов официальной статистики, информационных агентств, российской и зарубежной печати, ресурсов сети Интернет и материалов собственных исследований.

Обоснованность выводов и рекомендаций усиливается корректным применением исследовательского и аналитического аппарата; доказательностью аналитических выводов, как основанием предложенных рекомендаций; обсуждением научных исследований на крупных научных международных и всероссийских конференциях; практическим внедрением результатов исследования в деятельность предприятий, региональных органов управления, научный и образовательный процессы.

Результаты диссертационного исследования представляют несомненный интерес для практического применения в части формирования и развития

качества трудовых ресурсов предприятий и систем макроуровня на основе применения предложенной автором концепции. Предлагаемые теоретические и методические подходы к управлению качеством трудовых ресурсов представляют интерес для руководителей государственных и региональных структур, руководства предприятий, специалистов по работе с персоналом организаций различных отраслей и сфер деятельности.

Личный вклад соискателя в науку.

Судя по содержанию опубликованных работ, личному участию в получении первичной информации, ее анализу, а также последующей апробации и внедрении отдельных результатов, диссертация написана автором самостоятельно. Она содержит новые научные результаты и практические рекомендации, которые выдвигаются для публичной защиты. Все это свидетельствует о вкладе автора в развитие теории и в научно-практическое обеспечение повышения эффективности трудовых ресурсов в современных условиях.

Исследования, проводимые в нашем вузе, подтверждают правильность научных положений и выводов, представленных в диссертации Стукановой С.С.

Автореферат и опубликованные работы отражают содержание диссертации.

Недостатки диссертационного исследования.

В работе имеются некоторые недостатки, дискуссионные положения, требующие пояснения или дальнейшего исследования:

1. В работе, с нашей точки зрения, недостаточно глубоко раскрыта роль инновационной мотивации в контексте общей корпоративной культуры предпринимательства, в значительной мере определяющей устойчивое развитие качества трудовых ресурсов.
2. Образовательная среда не ограничивается национальным масштабом и автору следовало бы обратить внимание на международные аспекты ее влияния на качество кадров в экономике.
3. Отдавая должное предложенной модели преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости, следует отметить, что в краткосрочном периоде реализация мер по повышению

качества занятости может сказаться на количественных показателях занятости. В частности, ее количественные показатели могут снизиться. В дальнейших исследованиях соискателю может быть рекомендовано изучение направлений гармонизации занятости в ее количественном и качественном аспектах.

Заключение.

В целом диссертация Стукановой С. С. на тему «Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах» является актуальной, обладает научной новизной, имеет практическую значимость и является научно-квалификационной работой, включающей комплекс научно-методологических разработок, внедрение которых вносит значительный вклад в развитие отечественной экономики на базе совершенствования теоретико-практического обеспечения повышения качества трудовых ресурсов страны.

Содержание диссертации соответствует паспорту специальности «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.

Диссертация соответствует требованиям п.9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а ее автор, Стуканова

Софья Сергеевна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук,
доцент, профессор кафедры
«Экономики» ФГБОУ ВО
«Российский государственный
аграрный заочный университет»


Подпись заверяю
Начальник отдела административной работы
ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный заочный университет»
О.В. Николаев
143907, МО, г. Балашиха,
ул. Ш. Энтузиастов, дом 50, тел.: 521-24-64
143900, МО, г. Балашиха,
ул. Ю. Фучика, дом 1, тел.: 521-24-64
" " " 20 г.

ФГБОУ ВО " Российский государственный аграрный заочный университет " .

143907, г. Балашиха Московской области, ул. Ш. Энтузиастов, д.50

Телефон/факс: +7(495)521 24 56.

Адрес электронной почты: mail@rgazu.ru

26.02.2019