

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации

Пурыскиной Валентины Анатольевны на тему: «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала», представленной в диссертационный совет Д212.144.04, созданный на базе ФГБОУ ВО «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Сложности при осуществлении анализа социально-экономических категорий определяются множественностью подходов к пониманию их сущности. Это приводит к проблемам при создании методического обеспечения анализа кадровых систем, что особенно заметно на примере трудового потенциала. Актуальность темы диссертационной работы определяется тем, что в ней предлагается новый подход к комплексной оценке трудового потенциала, позволяющий получать оптимальные результаты от принятия решений в процедурах управления кадрами с учетом характера взаимодействия работников и показателей деятельности предприятия. Без дальнейших исследований, касающихся углубления понимания природы трудового потенциала и представления его как элемента производственного процесса, трудно решать проблему эффективного использования потенциальных трудовых возможностей, и, соответственно, выстраивать эффективную структуру управления кадрами.

По представленному автореферату можно сделать вывод, что диссертация насыщена новым интересным исследовательским материалом. Названия глав сформулированы таким образом, что показывают проработанность исследования. Показано основное содержание работы и изложена суть исследования.

Разработанный в диссертационной работе способ формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников позволяет повышать качество управления кадрами и с учетом особенностей производственной деятельности принимать полноценные управленческие решения. Предложенные автором методы анализа трудового потенциала

предполагают выявление особенностей его развития с учетом характера взаимодействия работников и формирования системы управления кадрами во взаимосвязи с производственными целями.

Автором предлагается способ логического выделения связи между практически неограниченными возможностями по выделению компетенций на основе компонентов трудового потенциала. В автореферате отмечено, что «существует принципиальная возможность формулирования компетенций с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых обязанностей, содержания компонентов и качества трудового потенциала», и с этим вполне можно согласиться. Предложенная автором система показателей, характеризующих компоненты, представляется вполне рациональной с точки зрения представления их сути.

Предложенный автором системный подход к заявленной исследовательской тематике закладывает необходимую теоретическую базу для понимания трудового потенциала как единой регулируемой системы. Схема алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников представляет несомненную практическую ценность. При внимательном рассмотрении становится очевидным, что схема является основой для сбора информации и осуществления анализа состояния кадровой политики на предприятии. Полученные результаты могут быть использованы в практической деятельности предприятий различных сфер деятельности.

В тоже время, в качестве замечаний, следует отметить:

1. Автор указывает, что организационные и экономические технологии управления персоналом позволяют идентифицировать составные элементы организации деятельности по развитию трудового потенциала (стр. 17), но тогда возникает вопрос относительно того, что в себя включают эти составные элементы.

2. Не вполне понятен смысл целевой функции, упоминаемой на рисунке 3, представляющем алгоритм формирования организационно-экономического механизма (стр. 20).

Однако указанные замечания не снижают научной значимости основных результатов работы. Результаты, изложенные в автореферате, позволяют судить, что все поставленные автором задачи, решены. Диссертация Пурьскиной В.А. на тему: «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала» соответствует паспорту научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), по актуальности, новизне, уровню выполнения, объему, научной и практической ценности полученных результатов отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней (утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. N 842 «О порядке присуждения ученых степеней») предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор Пурьскина Валентина Анатольевна заслуживает присуждение искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук, профессор,
проректор по научной работе, профессор кафедры
экономики и предпринимательства ФГБОУ ВО
«Российский государственный социальный
университет»



А.Н. Малолетко

16.02.2018г.

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»
Адрес: 129226, г. Москва, ул. Вильгельма Пика, д. 4, стр. 1
Тел.: 8 (495) 255-67-67 доб. 1023
E-mail: MaloletkoAN@rgsu.net

Согласен на обработку персональных данных.