

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Образовательного
учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда
и социальных отношений»,
кандидат экономических наук

Н. Н. Кузьмина

2018 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации

на диссертационную работу Пурыскиной Валентины Анатольевны на
тему «Формирование организационно-экономического механизма
взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового
потенциала», представленную на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Актуальность темы диссертации

Диссертационная работа Пурыскиной В.А. посвящена исследованию социально-трудовых взаимосвязей между работниками с учетом их профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик и формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Определение путей решения поставленной проблемы направлено на повышение качества управления трудовым потенциалом и на базе выработанного в исследовании инструментария анализа взаимодействия работников развивать технологии принятия кадровых решений, повышающих результативность функционирования предприятия, что определяет актуальность темы диссертационного исследования.

Основное содержание результатов исследования

Цель исследования состоит в разработке теоретических и методических положений, касающихся формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий на основе развития трудового потенциала.

Во введении обоснована актуальность темы диссертации, проанализирована степень разработанности поставленной проблемы в научной литературе, определены цель, задачи, объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы формирования механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала» раскрыты методологические особенности исследования трудового потенциала. По результатам исследования теории трудового потенциала сформулированы основные подходы к формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Обоснована необходимость практической направленности влияния составных частей трудового потенциала на цели производственной деятельности. Исследована возможность развития технологии управления развитием трудового потенциала, которое служит основой формирования эффективного социально-трудового взаимодействия работников. Соискателем предложены определения, являющиеся органическим дополнением существующего терминологического аппарата, относящегося к различным аспектам управления трудовым потенциалом и его развития.

Во второй главе «Реализация функций трудового потенциала в структуре промышленного предприятия» представлены результаты сравнительного анализа концепций управления трудовым потенциалом. Обоснована необходимость выделения компонентов трудового потенциала и формулирования на их основе компетенций сотрудников. Сформулированы особенности взаимодействия работников, определяемые содержанием компонентов трудового потенциала. Определено, что содержание категорий «компонент трудового потенциала» и «взаимодействие работников» может быть сопоставлено и согласовано на основе личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик кадрового состава, определяющих особенности трудового взаимодействия. Показаны

возможности развития социально-трудовых отношений работников на основе повышения их трудового потенциала.

В третьей главе «Организационно-методический инструментарий развития трудового потенциала при использовании компетентностного подхода» рассмотрены возможности компетентностного подхода для описания результатов трудовой деятельности. Обоснована принципиальная возможность выделения компетенций, содержательно связанных с компонентами трудового потенциала и характером взаимодействия работников. Показано, что компетенции, включая профессиональные знания и квалификационные характеристики работников, согласованы со структурой трудового потенциала и в полной мере их отражают. Показаны возможности и способы выделения критериев, определяющих результативность взаимодействия работников предприятия с учетом качества трудового потенциала. На основе метода аналитической иерархии автором определен алгоритм расчета коэффициентов важности компетенций, являющихся ориентирами для принятия качественных кадровых решений. Показано, что для социально-экономических объектов следует создавать свои индивидуальные шкалы отношений, характеризующие их особенности. Разработаны с учетом информационных, технологических, экономических и социальных параметров концептуальная схема и алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Блок-схема в наглядной форме подтверждает, что процедуры формирования механизма взаимодействия работников предприятия содержат разнообразный экономико-математический инструментарий анализа трудового потенциала. Важным результатом исследования является так же повышение возможности управлять потенциальными трудовыми возможностями с учетом особенностей процесса формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия.

В заключении сформулированы теоретические положения, выводы и предложения, выработанные автором в результате проведенного диссертационного исследования.

Обоснованность и достоверность результатов исследования

Результаты диссертационного исследования в соответствии с поставленными во введении задачами и выносимые на защиту положения обладают достаточной степенью обоснованности и достоверности. Обоснованность положений и выводов диссертации обеспечивается анализом значительного числа отечественных и зарубежных публикаций по проблематике исследования, а также использованием общенаучных методов познания, которые отличаются системностью изложения. Достоверность выводов и рекомендаций, изложенных в диссертации, подтверждается компетентной постановкой исследовательской проблемы, отраженной совокупностью используемого инструментария и корректным применением методологических средств анализа. Предложенный автором подход по формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала основан на детальном теоретическом исследовании, подтверждающим научную обоснованность и достоверность результатов исследования.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке теоретических и научно-практических положений, формирующих организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятий на основе развития трудового потенциала.

К наиболее существенным результатам, полученным автором в ходе исследования и содержащим научную новизну, относятся следующие.

1. Подтвержден постулат относительно сложности содержания трудового потенциала. Выявлено, что процедуры формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников реализуются посредством развития трудового потенциала (стр. 25-26; стр. 109-112).

2. Обосновано положение, по которому содержание категорий «компонент трудового потенциала» и «взаимодействие работников» может

быть объяснено на основе личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик кадрового состава, определяющих особенности трудового взаимодействия (стр. 48-52).

3. Автором обоснована целостная концепция организационно-экономических отношений, касающихся развития трудового потенциала (стр. 36-37). В работе обоснована необходимость совершенствования терминологии, раскрывающей множественные аспекты взаимодействия работников и затрагивающей разнообразные особенности развития трудового потенциала (стр. 14-26).

4. На основе анализа проблем, относящихся к теоретическим и практическим аспектам развития потенциальных трудовых возможностей работников, содержательно определено и построено дерево проблем, показывающих логическую последовательность теоретических и практических затруднений в управлении трудовым потенциалом и его развитии (стр. 25-27).

5. Разработан и использован в исследовании терминологический аппарат, включающий в себя определения следующих категорий: «взаимодействие работников» (стр. 31); организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия (стр. 36); компетенции, основанные на содержании трудового потенциала (стр. 93); компетенции, способствующие развитию трудового потенциала (стр. 140).

6. Определена возможность организации эффективных взаимодействий работников, выступающих в качестве средства реализации технологий управления трудовым потенциалом на основе компетентностного подхода. Объяснена проблема выбора компонентов трудового потенциала, отражающих суть компетенций работников. Установлена возможность формулирования компетенций с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых обязанностей, содержания компонентов и качества трудового потенциала. Предложен перечень компонентов, позволяющих получать представление об особенностях взаимодействия работников (стр. 91-105).

7. Сформулировано авторское мнение, по которому компетенция отражает профессиональные знания и практические навыки, основанные на личностных и психофизиологических характеристиках работников и необходимые для успешной трудовой деятельности. Предложено определение компетенции, основанное на содержании трудового потенциала и показывающее, что при реализации компетентного подхода следует учитывать как существующие, так и потенциальные трудовые возможности работников (стр. 93).

8. Разработаны концептуальная схема и алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Концептуальная схема механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала разработана с учетом информационных, технологических, экономических и социальных параметров. Алгоритм механизма взаимодействия работников представляет в наглядной форме совокупность методов, моделей и подходов, касающихся процедурных особенностей анализа трудового потенциала и его развития (стр. 143-145).

Практическая значимость исследования соискателя Пурыскиной В.А. состоит в том, что формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников позволяет реализовывать возможности развития профессионально-квалификационной составляющей производства на предприятиях. Результаты исследования могут применяться при разработке стратегии и политики организации в сфере развития профессиональных навыков работников и при формировании систем управления персоналом.

Проведенное исследование позволяет, используя разработанную автором концептуальную схему, выстроить алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Блок-схема в наглядной форме подтверждает, что процедуры формирования механизма взаимодействия работников предприятия содержат разнообразный экономико-

математический инструментарий анализа трудового потенциала. Важное практическое значение имеет обоснованная автором модель управления потенциальными трудовыми возможностями с учетом особенностей процесса формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Полезной для практического использования имеет и разработанная автором анкета, предусматривающая оценку компонентов трудового потенциала и критериальных показателей деятельности предприятия, включающих в себя показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия, которые в наибольшей степени отражают эффективность трудовых процессов по реализации сотрудниками своих компетенций.

Рекомендации по использованию результатов и выводов исследования. Практический интерес вызывает предложенный автором подход по определению связи между показателями деятельности предприятия и содержанием компонентов трудового потенциала. Несомненно, для принятия кадровых решений на предприятиях любых сфер деятельности ценным будет использование отдельных элементов механизма взаимодействия работников предприятия, касающихся развития трудового потенциала. Для практических работников рекомендуется использование компетентностного подхода, дающего возможность выделять компетенции, на основе содержания компонентов трудового потенциала и определения характера взаимодействия работников.

Практическая реализация предлагаемых автором подходов направлена, в конечном итоге, на повышение производительности труда и трудового потенциала предприятий различных отраслей экономики, совершенствование социально-трудовых отношений. Использование в практике управления трудом выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, имеет особую значимость в современных социально-экономических условиях.

Полученные результаты диссертационного исследования рекомендуются использовать в учебном процессе в преподавании дисциплин, затрагивающих проблемные вопросы регулирования трудовой деятельности.

Замечания

Работа не лишена некоторых недостатков, к основным из которых относятся следующие.

1. Организационно-экономический механизм взаимодействия работников на основе трудового потенциала представлен в диссертации в различных параграфах, что затрудняет его восприятие, как единого целого. Из 9 параграфов только один (3.3) по своему названию непосредственно связан с формированием организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия. Процедура формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия в этом параграфе изложена в двух рисунках (рис. 6 и 7) с краткими комментариями, которых недостаточно для того, чтобы в полной мере раскрыть этот механизм как единое целое.

2. Параграф 2.2 посвящен оптимизации функций трудового потенциала. Однако начинается он с рассуждения об экономических показателях и различных методах. Четко дано определение понятию «функция трудового потенциала», но сами функции и пути их оптимизации не рассмотрены.

3. Рассмотренные автором компетенции руководящих работников (таблице 3 в параграфе 3.1) не основаны на анализе фактических данных каких-либо компаний. Соответственно и сделанный по результатам анализа данных табл. 3 вывод о том, «что компетенции могут выступать в качестве компонентов трудового потенциала и иметь более расширенное представление» не является обоснованным.

4. На стр. 126-127 автор пишет: «Для оценки эффективности использования трудового потенциала в исследовании отобраны показатели, в наибольшей степени являющиеся результатом трудовой деятельности

управленческого персонала и отражающие основные ресурсы и результаты производственной и коммерческой деятельности». При этом среди предложенных автором 8 показателей отсутствуют ключевые, с точки зрения развития трудового потенциала и оценки эффективности его использования, такие как производительность труда и валовая добавленная стоимость.

5. Автор утверждает, что «в экономической теории широко используются показатели, обозначаемые как технико-экономические, социально-экономические, интегральные» (стр. 138). Однако не учитывается, что есть еще и социально-трудовые показатели, и в экономике труда, особенно при исследовании трудового потенциала, именно они являются основными.

Однако отмеченные недостатки не изменяют общей положительной оценки диссертационной работы. Завершенность глав и параграфов подтверждена соответствующими выводами. В исследовании представлены практические рекомендации по совершенствованию процесса развития трудовым потенциалом, что облегчает формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.

Общая оценка диссертации

Диссертационная работа выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда), п.п. 5.1 и 5.7. Автореферат полно отражает содержание диссертации. Основное содержание диссертации и результаты проведенных исследований изложены в 20 публикациях общим объемом 8,04 п.л. (авторский вклад 4,4 п.л.). Семь публикаций в изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России.

Диссертационная работа Пурьскиной Валентины Анатольевны написана на актуальную тему, отличается научной новизной и практической значимостью полученных результатов, представляет собой законченное научное исследование и соответствует требованиям, изложенным в Положении о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением

Правительства РФ от 24 сентября 2013г. № 842. В частности, в соответствии с п. 9 указанного постановления в диссертации изложены новые научно обоснованные организационно-управленческие решения и разработки, имеющие существенное значение для развития экономики труда.

В соответствии с вышесказанным автор – Пурыскина Валентина Анатольевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Отзыв подготовлен профессором-консультантом кафедры экономики труда и управления персоналом Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», доктором экономических наук, профессором Жуковым Анатолием Лаврентьевичем.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом (протокол № 6 от 24 января 2018 г).

Заведующий кафедрой экономики
труда и управления персоналом,
доктор экономических наук, доцент



Ю.В. Долженкова

Образовательное учреждение профсоюзов
высшего профессионального образования
«Академия труда и социальных отношений»,
117454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90,
тел./факс: (499) 739-63-49,
e-mail: djl@yandex.ru

