

В диссертационный совет Д 212.144.04, созданный на базе  
ФГБОУ ВО «Российский государственный университет  
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

## **ОТЗЫВ**

**официального оппонента доктора экономических наук, профессора  
Ереминой Ирины Юрьевны 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 по специальности 08.00.05  
– Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)**

В конкурентных условиях, типичных для рыночной среды, проявляются разнообразные социально-экономические и технологические проблемы, решение которых следует находить в сфере новых подходов к управлению кадрами. Поэтому в экономической сфере большое внимание уделяется эффективному управлению персоналом и проблемам, касающимся использования трудовых возможностей работников. Одна из таких проблем проявляется при формировании организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий с учетом потенциальных трудовых возможностей кадрового состава. Решение данной проблемы позволит повышать результативность использования трудового потенциала в краткосрочной и долгосрочной перспективе с учетом знаний, умений и навыков кадрового состава.

Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников, базирующегося на методах управления трудовым потенциалом, возможно при наличии научной методологии, касающейся потенциальных трудовых возможностей человека. Применяемые в экономической практике методы анализа должны в полной мере обеспечивать соответствие компонентов трудового потенциала работников целям предприятия.



Методы анализа трудового потенциала, используемые на предприятиях, должны способствовать эффективному управлению персоналом. Это значит, что в процедурах управления развиваются составляющие потенциала работников, способствующие достижению миссии предприятия. На практике это происходит не всегда, и часто потому, что не в полной мере используются индивидуальные трудовые возможности, заложенные в каждом участнике трудового процесса. Многие характеристики, включаемые в трудовой потенциал, требуются для успешного выполнения должностных обязанностей, но нужно их выявить и понять, каким образом эффективно использовать для реализации поставленных производственных целей. В этом заключается практическая проблема, касающаяся того, каким образом различные характеристики трудового потенциала выявлять и какие использовать способы, способствующие достижению целей субъектов хозяйственной деятельности.

На нынешнем этапе развития теория трудового потенциала предоставляет возможность выделять трудовые возможности персонала, повышающие стабильность и эффективность производства. Результативность кадровых решений повышается во многом вследствие грамотного использования трудового потенциала. За счет усиления внимания к профессионально-квалификационной составляющей производственной деятельности и грамотного регулирования взаимодействия работников в трудовом процессе повышаются возможности руководящего звена формировать эффективный кадровый состав. Большое значение при этом имеют особенности профессионального взаимодействия участников трудового процесса, их способность эффективно оказывать положительное влияние на развитие трудового потенциала. Таким образом, тема, касающаяся развития теории трудового потенциала, затронутая в диссертационной работе Пурьскиной Валентиной Анатольевной, значима и актуальна.

Управление потенциальными трудовыми возможностями с учетом приоритетов предприятия представляет непростую задачу, особенно в части, затрагивающей вопросы трудового взаимодействия работников. И основная ее



сложность заключается в том, что такую проблему трудно решать без наличия проработанного научного и методического аппарата. В соответствии с определенными целью и задачами в представленной диссертации в качестве объекта исследования принята система взаимодействия работников предприятий легкой промышленности на основе развития трудового потенциала, и ввиду чрезвычайной многогранности восприятия производственного процесса выполнен широкий исследовательский поиск возможностей и путей развития трудового потенциала.

В диссертационной работе подробно рассмотрен методологический инструментарий управления трудовым потенциалом. Приведены определения трудового потенциала, показывающие, что в них часто используются совместно характеристики работников и различные условия выполнения трудовых процессов (экономические, социальные, организационные). Изложено определение трудового потенциала, в полной мере характеризующее различные его аспекты как социально-экономической категории (стр. 21). Выработано понимание организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала. Такой механизм представляет собой базирующуюся на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом совокупность методов, подходов и алгоритмов, определяющих развитие трудового потенциала и позволяющих устанавливать соответствие способностей работников основным целям предприятия. Способности работников определяются профессиональными знаниями, практическими навыками, личностными и психофизиологическими характеристиками, т.е. компонентами трудового потенциала. Подробно отражены взаимосвязи трудового потенциала и основных целей предприятия, что важно с точки зрения формирования механизма устойчивого функционирования предприятия. Несомненную ценность для развития теории трудового потенциала имеет представленный понятийный аппарат.

В работе выработаны теоретические положения и рекомендации, отвечающие решению поставленной научной проблемы. Отметим новый



взгляд на взаимодействие работников, в соответствии с которым сферы проявления компетенций сопоставляются на основе содержания компонентов трудового потенциала. Автором сформулировано определение категории «взаимодействие работников» с учетом того, что характер взаимодействия определяется качеством трудового потенциала: «Взаимодействие работников – процесс воздействия работников и их групп друг на друга, в котором каждое действие обусловлено как предыдущим состоянием компонентов трудового потенциала, так и ожидаемым результатом от действий любого из работников, участвующих во взаимодействии» (стр. 31). Обычно затруднения проявляются, когда делаются попытки регулировать составляющие, подобные нравственности и одухотворенности (гл. 1). Значит, следует создавать механизм взаимодействия, который отражал бы влияние всех компонентов на развитие трудового потенциала, в том числе и тех, показатели к которым подобрать трудно. Таким образом, через компоненты определяется характер взаимодействия, наиболее значимый для предприятия. В свою очередь, это позволяет формулировать компетенции, наиболее полно способствующие основным целям предприятия. Автор правильно отмечает следующее. Чтобы понять, в какой степени влияют особенности взаимодействия на развитие трудового потенциала, следует сначала определить существующие проблемы взаимодействия предприятия и работника. Затем требуется выделить личностные и психофизиологические характеристики работников, определяющие особенности их взаимодействия между собой и с предприятием (стр. 33).

Автором рассмотрены особенности выбора компонентов трудового потенциала. Обосновано выделение составляющих структуры трудового потенциала, являющихся компонентами и позволяющих получать представление об особенностях взаимодействия работников. Предложена последовательность определения сценариев организационно-трудовых отношений взаимодействия работников. По предложенному алгоритму выделяются компоненты трудового потенциала, характеризующие различные аспекты взаимодействия (пар. 2.3, стр. 81-82). Основные этапы выбора



показателей развития социально-трудовых отношений взаимодействия работников на основе трудового потенциала следующие: сначала определяются максимально желаемые для достижения целей предприятия значения показателей компонентов, затем формируется система технико-экономических показателей трудового потенциала, являющихся так же, по сути, и показателями взаимодействия.

Автором подробно рассмотрен компетентностный подход, занимающий существенную часть исследования. Предложено авторское понятие компетенции, основанное на содержании трудового потенциала (пар. 3.1, стр. 93). Рассматривая потенциал работников и представляя его в виде совокупности компонентов, определены характеристики работников, которые возможно использовать для выделения компетенций. Выполнено обоснование логической взаимосвязи критериев, определяющих результативность взаимодействия работников предприятия с учетом качества трудового потенциала, что наглядно отображено в Приложении 4. Интересным представляется отображение экономической взаимосвязи между показателями эффективности деятельности предприятия и компетенциями. Автором предложена методика анализа уровня развития трудового потенциала предприятия с учетом специфики деятельности предприятия. На стр. 135 представлена таблица комплексной оценки уровня трудового потенциала с учетом критериальных показателей деятельности предприятия.

Работу отличает комплексность, что можно особенно отметить на основании 3-й главы раздела, в которой излагается порядок идентификации элементов деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Автор обосновывает возможность выбора системы компонентов и показателей, принятых для их аналитического представления. Это предоставляет возможность определять характер взаимосвязей между компонентами, а так же получить представление о взаимосвязях в структуре трудового потенциала. На заключительном этапе в работе выстраивается блок-схема алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе трудового потенциала



(стр. 144). В данной блок-схеме органично расписаны все этапы анализа трудового потенциала с представлением промежуточной оценки развития трудового потенциала. Преимуществом представленного порядка анализа трудового потенциала является то, что выполнение абсолютно всех этапов не обязательно, их конкретный выбор определяется целями исследования. Блок-схему можно считать формальной схемой комплекса процедур по анализу трудового потенциала, способствующего углублению знаний об особенностях его развития и выработки кадровых решений.

Вопросы выбора инструментария анализа социально-экономической категории, подобной трудовому потенциалу, требуют особого внимания. Создание методик оценки трудового потенциала в силу наличия множественности подходов к его анализу вызывает затруднения. От понимания сущности трудового потенциала зависят подходы к его оценке и измерению. Анализ трудового потенциала как объекта социально-экономической природы в значительной степени требует наличия междисциплинарного подхода, позволяющего структурировать имеющуюся информацию. Заслугой автора является разработанный инструментарий, в соответствии с которым результаты, полученные по одному методу, органично вписываются в комплекс иных методов и подходов. Для анализа используется принцип, по которому исследование ведется на основе группы находящихся в логической согласованной цепочке методов (метод определения коэффициентов важности, оптимизационный метод, компетентностный подход). Для получения наглядного представления о совокупности методов и последовательности их использования в работе представлена концептуальная схема построения механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала (стр. 145) Результаты, определенные по совокупности методов и подходов, основываются на конкретных аналитических зависимостях и определяются поставленными задачами анализа и оценки трудового потенциала. Результаты согласования полученных результатов можно отследить по процедуре оценки важности компонентов, результаты которой для руководящего состава выступают в качестве



ориентира при принятии решений. Предложенный подход позволяет оценивать важность компонентов, и на основании наиболее значимых из них формулировать компетенции. Полученные компетенции предоставляют возможность управленческим работникам вырабатывать решения, способствующие повышению устойчивости функционирования предприятия в неустойчивой конкурентной среде.

Можно констатировать, что в диссертационном исследовании использованы разнообразные подходы к анализу потенциальных трудовых возможностей. Использован комплекс различных методов: метод оптимизации, метод определения коэффициентов важности, метод аналитической иерархии, компетентностный подход и ряд других. Объем вычислительного аппарата показывает, что автором выполнен широкий исследовательский поиск, касающийся возможностей разработки и совершенствования способов управления трудовым потенциалом.

В работе присутствует новое научное знание, проявляемое в понятийном аппарате, обобщениях, касающихся компетентностного представления составляющих структуры трудового потенциала, выборе показателей, характеризующих единую взаимосвязь деятельности предприятия и развития трудового потенциала. Диссертационная работа теоретически и методологически выдержанна. В работе квалифицированно представлено обоснование использованных методов в выбранной научной области, заметно умение излагать материал и логически интерпретировать полученные результаты. По результатам исследования можно обоснованно утверждать о развитии направления в теории трудового потенциала, касающегося оценки компонентов трудового потенциала, выделения компетенций и оценки влияния трудовых возможностей работников на производственный процесс.

Результаты диссертационного исследования позволяют развивать теорию трудового потенциала, содержательно трактовать категорию «трудовой потенциал» с учетом ее социально-экономических особенностей. Научная новизна подтверждена аргументированными положениями, выводами и рекомендациями. Диссертация обладает целостностью, что подтверждается



сопоставимостью ее разделов и логической завершенностью. Главы диссертации имеют законченность, рассматриваемые методы логично изложены. Все это подтверждает теоретическую обоснованность диссертационного исследования.

**Практическая значимость** диссертационной работы заключается в формировании организационно-экономического механизма взаимодействия работников, содержащего улучшенные возможности использования профессионально-квалификационной составляющей кадрового состава и в целом производства на предприятиях легкой промышленности. Автором выполнено развитие методов анализа, позволяющих повышать качество управления трудовым потенциалом через выделение компетенций, в ясной форме отражающих характер взаимодействия работников. Результаты анализа, т.е. перечень компонентов и компетенций, позволяет принимать решения, приводящие к стабилизации положения предприятия в динамичной рыночной среде. Эффективность методов анализа подтверждается достоверностью и аргументированностью выводов и результатами внедрения. Результаты работы нашли отражение в публикациях автора, часть из которых печаталась в центральных научных журналах, рекомендованных ВАК.

Работа имеет научное и практическое значение и, признавая ее достоинства, следует указать на ряд недостатков.

1. Если первая часть диссертационной работы нагружена теоретическими выкладками, то во второй слишком много математического аппарата. Целесообразно более равномерно структурировать работу с целью усиления логической ее завершенности.

2. На стр. 103 указывается, что «компетенции могут выступать в качестве компонентов трудового потенциала». Не вполне понятно, каким образом автор обосновывает данное утверждение.

3. Автор указывает, что «идентификация элементов организации деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций представляет собой последовательность процедур» (стр. 119-120). Возникает вопрос, что из себя представляет эта последовательность процедур.



4. Анализ результатов по полученным значениям коэффициентов важности следует выполнять более подробно. Ценность данного раздела возможно повысить, рассмотрев каждое значение более детально (стр. 124, табл. 10).

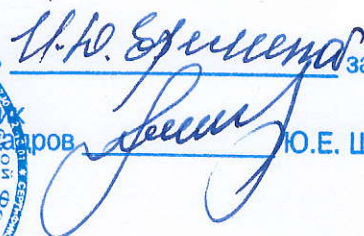
Несмотря на то, что работа не лишена недостатков, диссертация содержит совокупность новых научных результатов и положений, обладает выраженным внутренним единством, свидетельствующим о личном вкладе автора в научную теорию. Диссертационная работа представляет собой законченное научное исследование и в полной мере соответствует критериям и требованиям пунктов 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842, а ее автор – Пурыскина Валентина Анатольевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Профессор кафедры управления  
трудом и персоналом Федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Российский государственный  
университет нефти и газа (национальный  
исследовательский университет) имени  
И.М. Губкина», доктор экономических наук

 Еремина И.Ю.  
20.02.18г.

Адрес: 119991, г. Москва, Ленинский проспект, д. 65  
Телефон: +7 (495) 507-83-85  
E-mail: irinargung@mail.ru



 заверяю  
Ю.Е. Ширяев