

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, доцента
Степановой Светланы Михайловны 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 современных условиях функционирования рыночной экономики, отмеченной наличием разнообразных критических событий экономического и социального характера, руководство предприятия пристальное внимание уделяет кадровому составу. Наблюдается изменение форм занятости, корректируются требования к работникам, усиливается межтерриториальная миграция. Для предприятий промышленного сектора научные исследования, касающиеся проблем управления трудовым потенциалом и совершенствования методов его анализа, имеют важное значения. Поэтому значимы и актуальны работы, касающиеся углубления знаний именно в тех областях, которые связаны с персоналом и развитием трудового потенциала. В диссертационном исследовании автором, Пурыскиной Валентиной Анатольевной, выполнена постановка научной проблемы, касающейся развития теории трудового потенциала. Суть проблемы заключается в выявлении социально-трудовых взаимосвязей между работниками с учетом профессионально-квалификационных, личностных и психофизиологических характеристик работников, являющихся компонентами трудового потенциала. Решение данной проблемы дает возможность руководящему составу использовать эффективные методы управления кадрами и реализовывать их возможности в трудовой сфере.

Усиление внимания к трудовому потенциалу в современных условиях является следствием его возрастающей роли в производственной деятельности. Без исследований возможностей кадрового состава сложно выделять условия, позволяющие предприятиям стабильно функционировать и максимально эффективно способствовать достижению производственных целей.

В начале работы представлена история развития категории «трудовой потенциал» (страницы 12-15). Автор приводит основные определения трудового потенциала, показывает особенности понимания его сущности. Показаны исторические предпосылки появления такого понятия, как трудовой потенциал. Представлены теоретические подходы и методы управления трудовым потенциалом, касающиеся решения проблемы формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятий с учетом потенциальных трудовых возможностей кадрового состава.

В представленном исследовании в первой главе Пурьскиной В.А. указывается, что представления о сущности трудового потенциала и сложности при разработке приемлемых для практических целей методов управления им являются проблемой на пути развития эффективной системы взаимодействия работников (параграф 1.2, страницы 30-31). В диссертационной работе показано, что разнообразие трактовок и определений трудового потенциала приводит к затруднениям при выработке инструментария для измерения потенциальных трудовых возможностей. Рассматриваются разнообразные особенности трудового потенциала и взаимодействия работников, влияющие на характер управленческих воздействий, направленных на достижение целей производственной деятельности. Автором подробно исследована взаимосвязь трудового потенциала, особенностей взаимодействия работников и их компетенций. Показаны различные вариации последовательности анализа в исследованиях трудового потенциала. На странице 26 приводится схема логической последовательности теоретических и практических затруднений в управлении трудовым потенциалом и его развитии.

Автором обосновано название параграфов, сформулированы понятия, требуемые для понимания результатов исследования. Представлены основные понятия и определения. В процессе изложения рассматриваются ключевые категории исследования, приводится определение трудового потенциала, положенное в основу исследования (страница 21). Данное определение в конкретизированной форме показывает сущность трудового потенциала и не вступает в противоречие общепринятому его пониманию как обобщающей категории.

Со страницы 31 раскрывается понимание взаимодействия работников и его взаимосвязь с трудовым потенциалом. Автор утверждает, что компоненты трудового потенциала определяют особенности взаимодействия работников.

На странице 36 приведено авторское определение организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия, под которым понимается «совокупность методов, подходов и алгоритмов, определяющих развитие трудового потенциала и возможность реализации миссии предприятия».

В заключение первой главы приводится обоснование логической взаимосвязи между компонентами трудового потенциала и компетенциями работников. Предложенный подход интересен тем, что он позволяет формировать компетенции на основе компонентов трудового потенциала. Для предприятий это особенно ценно, так как при условии выбора наиболее важных компонентов появляется возможность формулировать компетенции, обеспечивающие реализацию основных целей предприятия.

В диссертационном исследовании большое внимание уделено прикладным аспектам исследований трудового потенциала. Если первая глава посвящена в основном теоретическим аспектам, то во второй и третьей главах подробно разбираются методы анализа, которые можно использовать для решения поставленной научной цели. В параграфе 2.1 автор приводит отличительные особенности трудового потенциала и приходит к следующему выводу: для того, чтобы получить целостное представление о трудовом потенциале, требуется корректно и полно оценить его содержание. Следовательно, целостный организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия должен включать экономико-

математический инструментарий интегральной оценки компонентов трудового потенциала.

Именно поэтому в диссертационном исследовании предлагается совокупность оценочных методов, являющихся составной частью такого механизма.

Во второй главе автор логически излагает концепцию управления трудовым потенциалом и приходит к выводу, что принятие каких-либо кадровых решений, касающихся развития трудового потенциала, невозможно без определения характера взаимодействия работников. Обоснованно указывается, что при определении характера взаимодействия требуется выделять причинно-следственные связи между факторами, влияющими на поступки работников, и их действиями. В работе приводится сформированный перечень компонентов, предоставляющий получить представление об особенностях взаимодействия работников (приложение 2). Таким образом, автор доказывает представленную в начале работы гипотезу, что между взаимодействием работников и компонентами трудового потенциала существует логическая взаимосвязь.

Перечень компонентов может изменяться в зависимости от целей исследования. Чтобы получить возможность оценивать личностные, психофизиологические и профессиональные характеристики работников, а также особенности их взаимодействия, автор предлагает систему технико-экономических показателей, характеризующих как сам трудовой потенциал в контексте взаимодействия работников, так и определенные особенности производственной деятельности. В работе подобные показатели определены как «показатели взаимодействия» (страница 82). Автор выделяет группы показателей, которые относятся как к трудовому потенциалу, так и характеризующие взаимодействие работников.

В данной работе наряду с развитием теоретических основ трудового потенциала решается ряд прикладных задач. Так, в третьей главе показана возможность использования компетентностного подхода, обосновываются особенности процедуры формулирования компетенций. Автором рассматривается перечень эталонных компетенций, построенный на основе компонентов трудового потенциала и отображающий разнообразные сферы

трудовой деятельности на предприятиях (приложение 3). Данный перечень имеет несомненную практическую значимость, так как может выступать в качестве ориентира при принятии решений по управлению кадрами.

В диссертационной работе предложено новое интересное направление, касающееся использования компетентностного подхода и вносящее новый вклад в развитие трудового потенциала. В п. 3.2 приводится порядок деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций в условиях работы производственного предприятия. Рассматривается совокупность методов и подходов, включающих метод аналитической иерархии, метод определения коэффициентов важности, компетентностный подход, метод матричного анализа.

На странице 124 приводятся обобщенные приоритеты промежуточных критериев, определяющих результативность взаимодействия работников предприятия с учетом качества трудового потенциала. Делается вывод, что в процедурах выделения компетенций существует принципиальная возможность учитывать социальные, экономические, психофизиологические особенности взаимодействия работников. Это означает, что возможна идентификация составных элементов деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Для руководителей предприятий такой подход будет особенно интересен, поскольку он обеспечивает возможность получения достоверной информации о том, какие особенности производственной деятельности взаимосвязаны с трудовой деятельностью работников.

На странице 135 приводятся результаты комплексной оценки уровня трудового потенциала с учетом критериальных показателей деятельности предприятия. Предложен подход, по которому определяется взаимосвязь между компонентами трудового потенциала и результатами финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Таким образом, получило логическую завершенность исследование, в котором проработана возможность единого сводного анализа трудового потенциала и разнообразных показателей деятельности предприятия.

В работе на странице 142 приводится система компонентов и соответствующих им технико-экономических показателей. Можно констатировать, что автором представлено новое интересное направление в

теории трудового потенциала, касающееся использования разнообразных методов и позволяющее определять важные для предприятий характеристики потенциала работников с учетом особенностей их взаимодействия.

Работа отличается законченностью, представленные авторские методы доведены до логического завершения. Заметно наличие общей логики изложения. Как итог, на странице 144 представлена блок-схема алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала. Представленный алгоритм интересен тем, что отдельные его блоки (например, выбор компетенций) могут выполняться независимо друг от друга.

Таким образом, заявленная в начале работы цель достигнута.

Автореферат отвечает основным идеям диссертации.

Выводы после каждой главы отражают результаты исследования.

Работа содержит значительный по объему новый научный материал, достаточный для полноценного диссертационного исследования.

Тем не менее, имеются следующие недостатки.

1. Указанные в таблице 10 обобщенные приоритеты промежуточных критериев следовало бы раскрыть более подробно (страница 124).

2. Представленные в приложении 1 определения личностных, психофизиологических и профессиональных характеристик работников, выступающих в качестве компонентов, следует дополнить полным списком всех компонентов, включенных в исследование.

3. Автор указывает, что компонент «лидерство» взаимосвязан с компетенцией «способность быстро принимать решения в экстренных ситуациях». Данное понимание отражает только один аспект понятия «лидерство», хотя и значимый для процедур управления. В исследовании желательно представление более расширенной трактовки лидерства.

Приведенные замечания не снижают ценности диссертационного исследования. Следует отметить высокую степень обоснованности выводов по работе. Достоверность работы подтверждается внедрением полученных результатов в деятельность предприятий и значительным объемом опубликованного авторского материала в журналах, рекомендуемых ВАК для соискателей ученой степени кандидата наук. Заметен большой объем

публикаций автора, большая часть которых относится к трудовой сфере. Результаты исследования использовались в педагогической практике по экономическим дисциплинам.

Диссертационное исследование представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой изложены новые научно-обоснованные решения, касающиеся формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала, имеющие существенное значение для развития экономики труда. По научной новизне и практической значимости диссертационная работа в полной мере соответствует критериям и требованиям пунктов 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013г. № 842, а ее автор, Пурьскина Валентина Анатольевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой Экономики и
прикладной информатики Ивановского
филиала Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский
экономический университет имени
Г.В. Плеханова» (г. Иваново)



Степанова С.М.

Адрес: 153025, Ивановская область, г. Иваново, ул. Дзержинского, д. 53
Телефон: +7 (4932) 32-62-71

mail: ivanovo@rea.ru

Подпись	<i>Степанова С.М.</i>	заверяю
Начальник отдела организации закупок и управления персоналом	<i>О.А. Зяблова</i>	
01	марта	2018 г.

