

УТВЕРЖДАЮ

Ректор Образовательного
Учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда
и социальных отношений»,
Н.Н. Кузьмина
«08» декабря 2016 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» на диссертацию Косаревой Елены Александровны на тему «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования.

Ведущей тенденцией развития современного образования во всем мире выступает формирование и совершенствование механизмов, обеспечивающих качество профессионального образования и развития рабочей силы.

Тема диссертационного исследования представляется актуальной и значимой для современной Российской Федерации, так как потенциал обеспечения экономического роста и социальной стабильности общества во многом предопределяется состоянием рабочей силы инженерных кадров ведущих отраслей экономики и рациональным ее использованием, что изменяет достаточность ресурсов, необходимых для повышения качества жизни населения страны. Разработка механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации связана с проблемами долгосрочного развития Российской Федерации.

Мировые кризисные процессы предъявляют новые требования к экономической системе, темпам и приоритетным направлениям ее развития, и для того, чтобы

РФ соответствовать этим требованиям, необходимо значительное повышение эффективности макро-, мезо- и микропроцессов, что невозможно обеспечить без реализации адекватных механизмов формирования, развития и использования рабочей силы инженерных кадров организаций.

Функционирование организаций в условиях рыночной экономики, быстро развивающихся техники и технологий, необходимость разработки и внедрения в производственные процессы высокопроизводительных, конкурентоспособных механизмов и машин, замены морально и физически устаревшего оборудования на более эффективное предъявляет особые требования к качеству работников инженерного труда, уровню их компетентности.

Отсюда проблема укрепления производственных организаций квалифицированными работниками инженерного труда, постоянного развития их рабочей силы соразмерно процессам технико-технологического и организационно-экономического развития имеет важное значение для современной РФ, а вопросы формирования методической базы по разработке механизма развития рабочей силы инженерных кадров выходят сегодня на первый план.

В краткосрочной и долгосрочной перспективе решение проблем высококвалифицированной, компетентной, эффективной и мобильной рабочей силы инженерных кадров, безусловно, будет способствовать обеспечению для экономики РФ достижения необходимого уровня эффективности и конкурентоспособности, создаст предпосылки для перехода на новые взаимоотношения между участниками хозяйственных процессов, приведет к росту экономического потенциала и инвестиционной привлекательности экономики РФ.

Цель представленного **диссертационного исследования** в полной мере отражает актуальность исследования и состоит в разработке теоретико-методических основ и обосновании практических мер по совершенствованию механизма развития рабочей силы работников инженерных профессий на основе системного подхода как фактора повышения их конкурентоспособности.

Для достижения данной цели в диссертации обозначен и решен комплекс **задач**, раскрывающих актуальность исследования и свидетельствующих о необходимости изучения методов и инструментов разработки и реализации механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации. Автор раскрыл условия и тенденции развития рабочей силы инженерных кадров, обеспечивающих применение системного подхода к формированию механизма, направленного на достижение соответствия профессиональных компетенций и личностных характеристик инженерных кадров. При этом были учтены требования производственных условий, включающие модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации. Предлагаемая модель ориентирована на формирование инновационности, адаптивности и уникальности рабочей силы. Программа развития рабочей силы инженерных кадров организации направлена на повышение их конкурентоспособности и эффективную оценку рабочей силы организации.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность подтверждается применением общенаучных и специальных методов научного познания, таких как научной абстракции и аналогии, экономического анализа, логического обоснования, системный подход, аналитический метод, метод экспертных оценок, расчетно-аналитический и других, использованием значительного количества литературных и нормативно-правовых источников, анализом статистического материала, отражающего условия и тенденции состояния и развития рабочей силы в современной России.

Системность и обоснованность исследования обеспечена его теоретико-методологической и информационной основой - трудами отечественных и зарубежных ученых, посвященных широкому спектру проблем воспроизводства и эффективности использования трудовых, человеческих ресурсов и рабочей силы, ее качества и конкурентоспособности, механизмов обеспечения формирования и

развития рабочей силы, в том работников инженерных специальностей; нормативно-правовых актов РФ по вопросам развития и качества трудовых ресурсов и рабочей силы, официальных данных Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства экономического развития РФ, Министерства промышленности и торговли РФ и др.

Представленная аналитическая база является достаточной для обоснования актуальности проблемы и последующего перехода к формулированию практических рекомендаций по повышению эффективности деятельности властей по разработке и реализации механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации, включая и задачи преодоления кризиса экономики РФ.

Обоснованность научно-методических положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации Косаревой Елены Александровны, не вызывает сомнений.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании предложенного автором механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации, ориентированного на рост их конкурентоспособности через развитие, прежде всего, определяемых автором в качестве ключевых характеристик, как инновационность, адаптивность и уникальности рабочей силы.

Наиболее значимые положения, выводы и рекомендации, содержащие элементы научной новизны

1. Обоснована логическая модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации, позволившая предложить процедуры рациональной реализации программно-целевого и институционального подходов в рамках поддержки организаций. Организации, реализующие проекты развития рабочей

силы инженерных кадров посредством использования синергетического эффекта, также ориентированы на использование мер государственного регулирования и саморегулирования. Рациональное использование рабочей силы и эффективное управление ею в рамках предлагаемой модели увязаны с необходимостью формирования новых подходов к повышению уровня квалификационных качеств работников, разработкой новых технологий и методов формирования и развития рабочей силы.

Модель отображает направление формирования и механизмы развития рабочей силы, общие составляющие процессов улучшения личностно-квалификационных качеств работников, показывает воздействие применительно к вопросам регулирования, координации, развития сформированной в организациях рабочей силы, а также влияние на замкнутую внутрипроизводственную систему трудовых отношений внешних факторов и обратную связь (стр. 42-49).

2. Определены современные требования и подходы к разработке механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации, базирующиеся на понимании особенностей развития рабочей силы инженерных кадров организации (финансовых, информационно-коммуникационных, организационных, материально-технических) (стр.17-18), анализе условий и предпосылок развития рабочей силы организаций (стр. 32-37) и тенденций развития рабочей силы инженерных кадров, состоящих в усилении влияния на развитие рабочей силы инвестиционных и инновационных процессов, информатизации и интеллектуализации труда, увеличения уровня стоимости организаций, повышения компетентности работников (стр. 25-31).

3. Реализован комплексный подход к формулированию программных мероприятий, обеспечивающих инновационное развитие и рациональное использование рабочей силы инженерных кадров, оценку возможностей и выбор вариантов использования профессиональных компетенций и личностных характеристик инженеров с учетом их соответствия требованиям бизнес-процессов. Комплексный подход состоит в отслеживании факторов, определяющих порядок рационального

распределения ресурсного потенциала на основе повышения эффективности кадровой обеспеченности организаций; получения инженерными кадрами дополнительных компетенций и усиления их влияния на производственно-технологические процессы через методы опережающего обучения; осуществление увязки мотивации деятельности работников со стратегиями организации; учета вклада работника в результаты деятельности организации (стр. 119-128).

5. Разработана методика оценки рабочей силы инженерных кадров организации в рамках комплексного механизма ее развития, построенная на реализации совокупности принципов оценки личностно-квалификационных качеств работников, которые должны учитываться при построении и функционировании системы развития рабочей силы инженерных кадров и базирующаяся на оценке изменения их конкурентоспособности специализированными центрами с учетом рационального распределения функциональных обязанностей и эффективного использования труда инженеров, позволяет обеспечить разработку и реализацию стратегии повышения конкурентоспособности организации (стр. 68-80).

Значимость для науки и практики полученных автором результатов и рекомендаций по теме исследования и возможные пути их использования. Полученные автором результаты имеют высокую значимость и развивают отдельные научные и прикладные аспекты в области развития рабочей силы инженерных кадров.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в развитии понятийного аппарата рабочей силы организации и ее развития, теоретических подходов к формированию и совершенствованию механизма развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации в части, научного обоснования определения критериев, показателей и методов оценки качества рабочей силы и эффективности ее развития.

Практическое значение диссертации заключается в возможности применения ее теоретических положений и методических разработок при формировании и

реализации федеральных, региональных, ведомственных и внутриорганизационных программ развития рабочей силы инженерных кадров, а также при совершенствовании механизмов управления деятельностью производственных организаций с точки зрения достижения высокой результативности мер по рациональному использованию потенциала рабочей силы.

Использование положений диссертации в деятельности структур управления разного уровня при совершенствовании программ и проектов разработки механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации позволит эффективно организовать управление социально-экономическим развитием, улучшить экономические показатели текущей деятельности организаций и повысить их конкурентоспособность.

Оценка содержания диссертации.

Диссертационная работа Е.А. Косаревой состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы из 235 наименований, содержит 173 страницы компьютерного текста, включая 9 таблиц и 14 рисунков, имеет 4 приложения. Работа отличается логической последовательностью в изложении материала и направлена на решение сформулированных задач.

В первой главе диссертации «Теоретико-методологические основы развития рабочей силы инженерных кадров организации» на основе анализа литературных источников исследовано понятие рабочая сила организации как основного ресурса современной организации (параграф 1.1.). Теоретический интерес представляет авторская трактовка категории качества рабочей силы (стр. 13-14) и рассмотрение ее во взаимосвязи с понятием экономического потенциала (стр. 16-17), а также обоснованные автором особенности ее развития в современных условиях (стр. 17-18). Раскрыт процесс развития рабочей силы организации (стр. 18-19) и определены качественные характеристики рабочей силы организации (стр. 19-21). Особое внимание уделяется характеристике места и роли инженерных работников в производственной организации (стр. 22-24). В

параграфе 1.2 автор исследует современные тенденции (стр. 25-31) и условия развития рабочей силы (стр. 31-36).

Учитывая выявленные особенности и тенденции развития рабочей силы, а также роль инженерных кадров в развитии производственных организаций, автор делает вывод, что развитие рабочей силы работников инженерного труда, управление их инновационной и творческой деятельностью становится краеугольным камнем для современной организации, содержанием стратегии ее развития. Благоприятные условия развития рабочей силы организаций по себе не обеспечивают автоматического роста качества рабочей силы, диссертантом обосновывается необходимость построения механизма развития рабочей силы организации на основе системного подхода, раскрывается его суть и предлагается модель (стр. 50) системы развития рабочей силы организации (параграф 1.3.).

Вторая глава диссертации «Особенности развития инженерных кадров организации на основе системного подхода» раскрывает основные элементы системы развития рабочей силы инженерных кадров и специфику их взаимодействия (параграф 2.1), рассматривает, в качестве одного из важнейших элементов этой системы, оценку качества рабочей силы организации (параграф 2.2) и роль государства в развитии рабочей силы инженерных кадров (параграф 2.3).

При этом автором предложена организационно-функциональная структура системы развития рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 58), методика оценки качества рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 68-80), включая критерии, систему показателей, способы их расчета, схему и характеристику основных этапов проведения оценки, использование ее результатов для принятия альтернативных управленческих решений.

Методика носит научно обоснованный и межотраслевой характер, вместе с тем она доведена до уровня конкретного применения, адаптирована к особенностям электроэнергетической корпорации, на базе которой прошла апробацию.

В третьей главе диссертации «Совершенствование механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации (на примере электроэнергетической корпорации ПАО «ОГК-2») рассмотрены вопросы формирования стратегии и механизма развития рабочей силы инженерных кадров, базирующиеся на изучении состояния и задач развития ПАО «ОГК-2», в т.ч. в области формирования и развития рабочей силы, действующих нормативных актов, направленных на эффективное использование потенциала рабочей силы организации, автором даются аргументированные, имеющие должное научное и методическое обоснование предложения по совершенствованию системы развития рабочей силы.

Можно отметить ценность материалы параграфа 3.2, где представлены результаты проведенного исследования предложенных критериальных характеристик рабочей силы инженерных кадров применительно к компетенциям ведения проектно-конструкторской, производственно-технологической, монтажно-наладочной и сервисно-эксплуатационной деятельности (стр. 120-122) и с учетом этого обоснованы направления программы развития инженерных кадров (стр. 123-127). Особый интерес представляет оценка эффективности развития рабочей силы инженерных кадров (параграф 3.3).

Замечания и рекомендации по содержанию диссертации

При общей положительной оценке диссертационной работы, считаем необходимым сделать следующие замечания:

1. В теоретической части исследования автору следовало больше внимания уделить раскрытию характеристик современного уровня технологических нововведений в отраслях народного хозяйства, что позволило бы структурировать наиболее рациональный инструментарий по моделированию системных изменений в процессах развития рабочей силы инженерных кадров организации. Исследование данных вопросов позволило бы полнее раскрыть тему диссертационного исследования.

2. При формировании схемы качественных характеристик (стр. 20) следовало бы выделить вводимые автором ключевые характеристики, так как они в дальнейшем используются в качестве критериальных в построении механизма развития конкурентоспособности рабочей силы инженерных кадров и авторского подхода к оценке ее качества.

3. В диссертации проведен анализ основных моментов функционирования действующей системы развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации, в том числе роль государства в этом процессе (параграф 2.3). В тоже время за пределами работы остались вопросы влияния эффективности органов государственного, отраслевого управления и профсоюзов на возможности и условия обеспечения комплексного профессионально-квалификационного и личностного развития работников электроэнергетики.

4. В диссертации следовало больше внимания уделить анализу проблем практического осуществления мероприятий по оценке и мониторингу результатов выбора системы корпоративного профессионального обучения. Более подробное изучение данного вопроса позволило бы скорректировать регулирующие функции органов управления корпорацией и меры повышения эффективности разработки и внедрения механизма развития рабочей силы инженерных кадров в организациях электроэнергетики.

Указанные недостатки, тем не менее, не снижают научной и практической ценности разработанных в диссертации положений, выводов и рекомендаций.

Автореферат диссертации соответствует основным положениям диссертации, в нем отражены наиболее важные и значимые с точки зрения научной новизны и практической значимости положения, рекомендации и выводы, полученные автором в ходе проведенного диссертационного исследования.

Подтверждение опубликованных основных результатов диссертации в научной печати. По теме диссертации автором опубликовано 6 работ, общим объемом 4,85 печатных листа (в том числе авторских 4,15 печатных листа), в том

числе в изданиях из перечня ведущих рецензируемых изданий ВАК при Минобрнауки России – 5 публикаций общим объемом 3,6 печатных листа (в том числе авторских – 2,9 печатных листа).

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней».

Оценивая в целом диссертационную работу Е.А. Косаревой на тему «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации», можно констатировать, что она является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, в которой присутствуют обоснованные теоретические и методические разработки, обеспечивающие формирование организационно-экономических инструментов развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации; представленную в ней совокупность научно-методических положений по разработке механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в условиях современной экономики, следует квалифицировать как решение актуальной научно-практической задачи, имеющей существенное народно-хозяйственное значение.

Полученные лично автором результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению при решении проблем повышения эффективности деятельности организаций через механизм эффективной реализации потенциала рабочей силы инженерных кадров.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что диссертационная работа соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842), предъявляемых Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки РФ к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор, Косарева Елена Александровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности

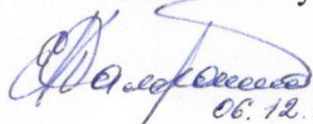
08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда).

Отзыв подготовлен профессором кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, доктором педагогических наук Кязимовым Карлом Гасановичем.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений (28 ноября 2016 г., протокол № 6).

Заведующая кафедрой экономики
труда и управления персоналом
Образовательного учреждения
профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных
отношений» кандидат экономических
наук, доктор политических наук,

профессор



Самраилова Екатерина Константиновна

06.12.2016



Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования «Академия труда и
социальных отношений»,
119454, Москва, Лобачевского, 90
Адрес электронной почты: kafedra. etup 1947@mail. ru
Телефон: 84997396349