

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Косаревой Елены Александровны
по теме «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров
организации», представленной на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и
управление народным хозяйством (экономика труда)**

Решение поставленных задач инновационного развития Российской Федерации невозможно без высокопрофессиональных инженерных кадров. О значимости проблемы диссертационного исследования свидетельствует и Ведомственная целевая программа «Повышение квалификации инженерно-технических кадров на 2015-2016 годы». Недооценка проблемы развития и использования инженерных кадров организации ведет к серьезным рискам не только в аспекте конкурентоспособности и эффективности функционирования организаций, но и рискам, связанным с инновационным развитием экономики в целом. В связи с этим разработка теоретических и методических основ развития рабочей силы инженерных кадров организации; выявление факторов, особенностей и обоснование механизма ее развития, которым посвящена диссертационная работа Косаревой Е.А., представляются актуальными и важными в теоретическом и практическом планах на современном этапе развития страны.

Знакомство с авторефератом показывает, что поставленная цель успешно реализована, полученные автором результаты исследования обоснованы, обладают научной новизной и практической значимостью.

К новым научным результатам, полученным автором, на наш взгляд, следует отнести следующие: расширение категориального пространства современной экономики труда (в частности, уточнение содержания категории «рабочая сила организации» в соответствии с современными социально-экономическими процессами и трендами); разработка модели системы развития рабочей силы инженерных кадров организации; выявление

и систематизация особенностей рабочей силы инженерных кадров организации. Элементы новизны содержит разработанный механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации, обеспечивающий оценку возможностей и выбор вариантов использования профессиональных компетенций и личностных характеристик инженеров с учетом их соответствия требованиям бизнес-процессов. С одной стороны, развиваемый подход позволяет расширить теоретико-методический инструментарий кадровой политики, а, с другой стороны, - предложить направления повышения эффективности системы развития рабочей силы организации через формирование центров оценки конкурентоспособности работников и программ комплексного профессионально-личностного развития инженерных кадров (с учетом особенностей сферы электроэнергетики).

Особый научный и практический интерес представляет предлагаемая автором методика оценки рабочей силы инженерных кадров организации в рамках комплексного механизма ее развития, что позволяет обеспечить реализацию стратегии повышения конкурентоспособности организации. Положительной оценки заслуживает апробация разработанных подходов в организации электроэнергетики.

Обоснованность теоретических результатов подтверждается корректно использованной методологией исследования, адекватной целям и задачам диссертационной работы информационной базой.

Несмотря на отмеченные достоинства работы, следует отметить ряд дискуссионных моментов. В частности, на стр. 11 автореферата на рис. 1 «Качественные характеристики рабочей силы» среди требований к работникам указываются «способность действовать инициативно» и «готовность к освоению инновационных методов и технологий». Данные требования в разной степени применены к различным категориям работников организации. Также представляется целесообразным уточнить типологию рисков (стр. 12 автореферата, рис.2), влияющих на развитие рабочей силы инженерных кадров за счет введения в нее «глобализационного» риска (связанного с необходимостью учета мировой конъюнктуры на рынке труда, интернационализации производства, трендов в международной кооперации труда, неравномерности экономического развития стран и др.). Указанные замечания не снижают научной и практической ценности проведенного

исследования. Диссертационное исследование является завершённым и самостоятельным научным исследованием, которое выполнено на высоком теоретическом и прикладном уровне. Полученные автором результаты обладают научной новизной и практической значимостью.

Знакомство с текстом автореферата позволяет констатировать, что выполненное диссертационное исследование Косаревой Е.А. на тему «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации» соответствует требованиям пункта 9 «Положения о присуждении учёных степеней», предъявляемым к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Санкова Лариса Викторовна,
доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой «Экономика труда
и производственных комплексов»
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный
технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Л. Сосел
05.12.2016

Контактные данные:

Почтовый адрес организации: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, д.77
ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»
Рабочий телефон: (8452) 99-85-35
Адрес электронной почты: sankovalv@sstu.ru

Подпись зав.кафедрой «Экономика труда и производственных комплексов», доктора экономических наук, профессора Санковой Ларисы Викторовны заверяю:

Ученый секретарь Ученого Совета
СГТУ имени Гагарина Ю.А.,
д.т.н., проф.

П.Ю. Бочкарев
05.12.2016

П.Ю. Бочкарев

