

ОТЗЫВ

**официального оппонента к.э.н., доцента Пилипчук Н.В.
на кандидатскую диссертацию Косаревой Елены Александровны на тему:
«Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации» на
соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.05. – «Экономика и управление народным
хозяйством» (экономика труда)**

Актуальность темы диссертационного исследования. Решение вопросов совершенствования механизма развития рабочей силы инженерных кадров организаций в современной России имеет актуальное значение. Данное направление, в первую очередь, интересно тем, что оно напрямую влияет на эффективность деятельности организаций за счет изменения подхода к развитию и использованию трудового потенциала инженерных кадров на основе совершенствования взаимодействия основных участников механизма развития рабочей силы данных кадров, позволяет проявить потенциальные возможности обеспечения конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности организаций реального сектора экономики. В условиях чрезвычайно высокой динамики технологического, информационного прогресса, задач инновационного развития отраслей российской экономики вопросы теоретико-методического обеспечения современных механизмов развития рабочей силы, компетенций работников, особенно инженерных специальностей, безусловно выходят на передний план в предметной области научных исследований экономики труда.

Цель диссертационной работы в полной мере отражает актуальность проблемы научного обоснования и разработки механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в условиях современной экономики для последующей адаптации к отраслевым особенностям разработки стратегии эффективного взаимодействия участников данного механизма, к каковым автор

относит инфраструктуру развития инженерных кадров в электроэнергетике России.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Учитывая актуальность диссертационного исследования, уровень реализации поставленной цели и задач, комплексность исследования процессов развития рабочей силы инженерных кадров организации, не вызывает сомнений новизна полученных автором результатов по теоретическому обоснованию и практическим рекомендациям в области разработки механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в условиях современной экономики на основе систематизации внешних и внутренних факторов и условий этого развития, его субъектов, направлений и инструментария, а также на основе совершенствования модели взаимодействия ключевых участников исследуемого механизма.

Необходимо также отметить основные научные результаты, полученные лично автором и сформулированные в диссертационной работе:

1. Определенной научной новизной обладают авторские трактовки понятий рабочая сила организации, качество рабочей силы (стр. 13-18), а также проведенная автором систематизация качественных характеристик рабочей силы с учетом особенностей современных процессов технико-технологического и социально-экономического развития (стр. 20). Через обоснование важнейших характеристик современной рабочей силы инженерных кадров (инновационность, адаптивность, уникальность), оказывающих ключевое влияние на основные бизнес-процессы организации, найден оригинальный подход к определению системообразующей роли рабочей силы инженерных кадров в развитии производственной организации (стр. 15, 22-24).

2. Научный интерес представляет авторский структурированный подход к исследованию развития рабочей силы как процесса (стр. 18-19) и как системы

(стр. 38-48). При этом предложена модель системы развития рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 49-50), охватывающая составляющие элементы и механизмы внутреннего и внешнего воздействия, взаимосвязи между ними.

3. Важным научным результатом проведенного исследования можно считать разработанный универсальный механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации, представленный в форме структурно-логической схемы (стр. 113-114), и обоснование его реализации применительно к электроэнергетической корпорации. Эти разработки базируются на предварительно проведенном глубоком научном анализе особенностей развития рабочей силы инженерных кадров, определенных автором в качестве существенных факторов формирования и использования предложенного механизма (стр. 17-18), наряду с учетом выявленных в ходе исследования направлений и тенденций развития рабочей силы инженерных кадров в современных условиях (стр. 25-31).

4. Существенное научно-методическое значение имеют разработки, связанные с оценкой рабочей силы организации и эффективности системы развития рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 68-80). При этом определены принципы оценки личностно-квалификационных качеств инженерных работников организации, модель и структура логических процессов их оценки. Разработана совокупность показателей, которые дают комплексную характеристику личностно-квалификационных качеств работников, и осуществлена их привязка к критериальным диагностируемым параметрам, определяющим важнейшие (ключевые) качественные характеристики рабочей силы инженерных кадров.

Основные теоретические положения работы дополняются изучением специфики обеспечения эффективной разработки и реализации механизма развития рабочей силы инженерных кадров отраслевой организации. Подобный

подход импонирует своей комплексностью и широтой охвата исследуемой проблематики.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования. Теоретическое значение диссертационного исследования заключается в развитии научно-методических основ совершенствования механизмов развития рабочей силы инженерных кадров организаций и обоснования программ повышения кадрового потенциала организации. Практическая значимость проведенной работы состоит в целесообразности применения ее положений и выводов в текущей деятельности организации при формировании долгосрочной программы развития рабочей силы инженерных кадров и регулировании уровня их компетентности с учетом среднесрочных и долгосрочных целей деятельности организации. Основные положения диссертации могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин, связанных с формированием у студентов компетенций по оценке и развитию рабочей силы, формированию условий эффективного ее использования на уровне организации.

Достоверность и степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных диссертантом, обеспечивается:

Во-первых, использованием достижений экономики труда в области воспроизводства и эффективности использования трудовых, человеческих ресурсов и рабочей силы, ее качества и конкурентоспособности.

Во-вторых, эффективным применением диалектического, системного, комплексного подходов; общенаучных и частных методов научного познания; методов экономического анализа, экспертных оценок, расчетно-аналитического и др., позволивших раскрыть содержание предмета и объекта исследования.

В-третьих, опорой на законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, информационные и аналитические материалы и распорядительные документы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства экономического развития Российской Федерации, Министерства промышленности и торговли Российской Федерации, целевые программы развития трудовых ресурсов.

В-четвертых, широким использованием официальных статистических материалов Федеральной службы государственной статистики РФ, материалов российской, зарубежной периодической печати и Интернет-изданий, аналитических обзоров по вопросам развития рабочей силы инженерных кадров в современных условиях.

Обоснованность и достоверность полученных автором результатов определяются целью, логикой исследования и характером решаемых исследовательских задач. Диссертация характеризуется хорошей структуризацией, последовательностью изложения и содержит введение, три главы, интегрирующие 9 параграфов, заключение, список использованной литературы (235 наименований). В соответствии с целью в работе были успешно решены задачи теоретического, аналитического и методического характера. В частности, в рамках решения первого типа задач: предложены уточненные определения понятий «рабочая сила организации» (стр. 15) и «качество рабочей силы» (стр. 13-14), представлена авторская структуризация качественных характеристик рабочей силы организации (стр. 20), представлено развитие рабочей силы организации как процесс (стр. 19), раскрыта и конкретизирована роль инженерных работников в современной производственной организации (стр. 22-24), предложена модель системы развития рабочей силы организации (стр. 50).

При решении задач второго типа автором проанализированы тенденции развития рабочей силы современных производственных организаций (стр. 25-30),

условия и предпосылки развития рабочей силы организаций с точки зрения обеспечения в современных экономических условиях необходимого качества рабочей силы (стр. 32-37), роль государства в развитии инженерных кадров (стр. 83-87, 90-94), внутрикорпоративные условия использования и развития рабочей силы инженерных кадров и совершенствования механизма этого развития на примере ПАО «ОГК-2» (стр. 103-108). Результатом решения задач методического плана явились: предложенная автором организационно-функциональная структура системы развития рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 58), разработанный механизм развития рабочей силы инженерных кадров электроэнергетической корпорации (стр. 114), методические рекомендации по оценке качества рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 68-80).

В целом работа построена логично, написана научным языком. В работе автор последовательно решает поставленные задачи, получая существенные результаты совершенствования методов и инструментов разработки механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации в условиях современной экономики как основы оптимизации процессов кадрового обеспечения организации.

Концепция диссертационного исследования построена на логике движения от общего к частному, содержание глав излагается по принципу обобщения и систематизации существующих в научной литературе позиций относительно предмета исследования, через формулировку авторской позиции, к методическим рекомендациям.

Достоверность и обоснованность выводов и практических рекомендаций диссертационного исследования подтверждаются их апробацией в докладах на международных научно-практических конференциях, использованием при разработке программы развития персонала энергетической компании и в учебном процессе вуза. Наиболее существенные результаты, выводы и

положения диссертационного исследования отражены в 6 публикациях (авторских 4,15 п. л.), из них 5 статей – в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки РФ.

Дискуссионные положения и замечания по диссертации. В отношении диссертационного исследования можно сделать следующие замечания:

1. В теоретической части работы, определяя качественные характеристики рабочей силы (стр. 20), следовало раскрыть авторское понимание категории «конкурентоспособность работника», что позволило бы более четко определить ее составляющие и связь с категорией «качество рабочей силы».

2. Требуют большего раскрытия факторы, приводящие к неудовлетворительному (кризисному) качеству рабочей силы инженерных кадров организации (стр. 75-76). От решения указанной проблемы зависит реальная эффективность мер в области повышения конкурентоспособности и компетентности инженерных кадров современных производственных организаций.

3. В диссертационном исследовании следовало более подробно описать основные схемы проведения оценки и мониторинга рационального использования рабочей силы инженерных кадров с точки зрения соответствия работников организации электроэнергетики базовым ключевым компетенциям (стр. 122-123). Изучение данного вопроса позволило бы усилить практическую составляющую предлагаемых в работе рекомендаций.

Указанные замечания не носят принципиального характера, не влияют на качество проведенного диссертационного исследования и его общую положительную оценку.

Общее заключение по диссертации. Представленную к защите совокупность теоретических положений и методических разработок, направленных на совершенствование 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 результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению при построении программ долгосрочного развития инженерных кадров производственных организаций.

Представленное диссертационное исследование по своей тематике и содержанию соответствует Паспорту специальности 08.00.05 ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации - «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)», пунктам: 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест; 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Содержание публикаций автора и автореферат диссертации раскрывают основные положения и выводы проведенного диссертационного исследования. Теоретические положения, выводы и предложения автора обоснованы и достоверны, имеют научную и практическую значимость.

Все выше перечисленное дает основание считать, что диссертационная работа Косаревой Елены Александровны «Механизм развития рабочей силы инженерных кадров организации» соответствует требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г.

№ 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент

к.э.н., доцент

кафедры национальной экономики

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Н.В. Пилипчук

Почтовый адрес: 170100, Россия,

Тверь, ул. Желябова, 33

Адрес электронной почты: есо_ne@mail.ru

Телефон: (4822)778376

*Горинский заверено
Проректор по АИИ
10.12.2016г*



М. А. Комолов