

## ОТЗЫВ

**официального оппонента доктора экономических наук, доцента, заведующей кафедрой экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет» Симоновой Марины Викторовны 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.** Экономическое положение страны в последние годы находится в сложной ситуации, что привело к существенному сокращению объемов производства в большинстве отраслей народного хозяйства. Электроэнергетика играет определяющую роль в промышленном развитии, от эффективной работы организаций энергетического комплекса зависят практически все сферы деятельности народного хозяйства. В то же время сдерживающим фактором развития отрасли электроэнергетики является недостаток квалифицированной рабочей силы, особенно в части инженерных специальностей, от которых в определяющей степени зависит инновационный рост и структурная перестройка на новой технологической основе.

Назрела необходимость реформирования идеологии подготовки современного инженерного корпуса на основе непрерывного системного образования в течение всей профессиональной жизни при сохранении фундаментальности базовых технологических знаний, что определяет актуальность темы исследования. Развитие рабочей силы инженерных кадров является основой повышения эффективности труда и экономического роста. Особенно важным представляется развитие инновационных качеств рабочей силы для обеспечения технологического обновления производства на основе принципа создания эффективных рабочих мест. В этой связи не вызывает сомнения актуальность представленной к защите диссертации.

Несомненным достоинством исследования является обоснование

необходимости развития инженерных кадров в зависимости от стратегии организации и определение влияния государственного управления. Результатом развития рабочей силы инженерных кадров организаций станет значительное повышение их конкурентоспособности, повышение качества принимаемых решений, направленных на модернизацию производства, технико-технологическое развитие организаций, адекватных современным требованиям.

В этой связи необходимо научное обоснование при формировании новых или совершенствовании действующих механизмов обеспечения развития рабочей силы инженерных кадров организаций, как важного условия преодоления кризисных явлений. Представленная диссертация посвящена проблемам формализации теоретико-методологических основ развития рабочей силы инженерных кадров организации, направленных на максимально эффективное использование методологических подходов к построению такого внутриорганизационного механизма, который обеспечивал бы рост компетенций и эффективное использование инженерных кадров организации.

Данная диссертационная работа представляет собой результат глубокого анализа современных тенденций и условий развития рабочей силы инженерных кадров отечественных организаций, обобщения теоретических и методологических подходов, практических достижений в области развития совокупной рабочей силы организации, в частности, инфраструктуры, инструментария, методов и технологий такого развития. Результатом проделанной работы стала разработка теоретико-методических основ оценки качества рабочей силы инженерных кадров организации, построения эффективного механизма ее развития как комплексной системы, основанной на использовании эффективных кадровых технологий, а также учитывающей программные направления государственного воздействия на рынок труда через реализацию государственной политики в области профессионального образования.

**Научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.** Научная новизна работы заключается в развитии теоретико-методологических подходов к формированию системы эффективного развития рабочей силы инженерных кадров на уровне организации через построение единого комплексного механизма, учитывающего факторы внутренней и внешней среды, охватывающего все элементы и процессы такого развития, и позволяющего обеспечить их качество.

Полученные в процессе проведенного исследования новые научные результаты сводятся к следующему:

1. Раскрыта системная роль рабочей силы инженерных кадров и



качественных характеристик рабочей силы в структуре и функциях экономических систем и их участников на основе развития понятийно-категориального аппарата; убедительно доказано, что повышение конкурентоспособности организаций сегодня невозможно без решения вопросов улучшения профессиональных и социально-личностных параметров рабочей силы инженерных кадров, качественное изменение которых реализуется за счет комплексных преобразований (стр. 16-23).

2. На основе анализа особенностей и тенденций развития рабочей силы инженерных кадров обоснована роль развития рабочей силы работников инженерного труда, управления их инновационной и творческой деятельностью, что является признаком научной новизны, становится краеугольным камнем для современной производственной организации, содержанием перспективной стратегии ее развития, основой реализации модели гибкой и эффективной инновационной организации (стр. 25-36).

3. Автором внесен определенный научный вклад в разработку алгоритма увязки достижения желаемого уровня личностно-квалификационных качеств работников с общей системой планов развития организации на основе концептуально-содержательной модели развития рабочей силы организации. Автором при этом доказано, что комплексное использование методов формирования рабочей силы позволяет повысить эффективность мер по повышению квалификации инженерных кадров организации, обеспечив тем самым необходимый уровень сбалансированности количественных и качественных характеристик рабочей силы организации (стр. 39-51).

4. Научным вкладом автора можно считать экономические элементы механизма развития рабочей силы инженерных кадров, базирующиеся на использовании оценочного инструментария. Они обеспечивают, с одной стороны, стимулирование вовлечения инженерных работников в развитие организации, а с другой - повышение эффективности деятельности организации, конкретных ее структур (стр. 68-82). Представляет научный интерес выдвинутое автором предложение о необходимости выделения научно-технологического направления формирования инженеров-менеджеров с целью создания прорывных технологий и подготовке технических специалистов для работы на уже созданных производствах, что требует пересмотра классификатора специальностей (с. 85).

5. Определенной научной новизной обладает разработанная автором система взаимодействия системы образования и практической подготовки при определяющей роли государства (с. 89-91). На этой основе предложен механизм, обеспечивающий формирование эффективной системы непрерывного профессионально-личностного развития инженерных кадров и



их саморазвития как фактора развития потенциала рабочей силы организации. Разработанный механизм получил должное научное обоснование, позволяет учитывать текущий уровень развития рабочей силы инженерных кадров организации и эффективно применить инструментарий рационального построения взаимодействий между организационными структурами на базе комплексного управления процессами (стр. 109-116).

**Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования.** Теоретическое значение диссертационного исследования заключается в том, что в нем решена актуальная научная проблема совершенствования теоретической основы совершенствования деятельности организации при построении и эффективном использовании механизма развития рабочей силы инженерных кадров с учетом возможностей государственного регулирования и саморегулирования процессов такого развития.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в целесообразности применения его положений и выводов в текущей деятельности организаций при формировании или совершенствовании механизма развития рабочей силы инженерных кадров, а также в возможности применения результатов работы широким спектром организаций, занимающихся проблемой долгосрочного развития своего трудового потенциала и реализующих проекты совершенствования взаимодействий между основными подразделениями, ответственными за повышение роли и значения инженерных кадров в улучшении конкурентных позиций организаций.

**Достоверность и степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.** Диссертационное исследование построено логично и хорошо структурировано. Автор корректно использует известные научные методы исследования и обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций. Содержание работы позволяет отметить детальную проработанность поставленных задач. Это подтверждено многообразием изученной автором экономической литературы.

Теоретической и методологической основой диссертации послужили труды отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области формирования и развития рабочей силы, в т.ч. инженерных кадров, обеспечения развития трудового потенциала организаций, а также труды в области регулирования компетентностного уровня работников организации. Список использованной литературы содержит 235 наименований, включая интернет-источники и публикации на иностранных языках.

Информационную базу работы составили законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации, официальные данные Министерств и Ведомств России, в частности Министерства экономического развития РФ, Министерства промышленности и торговли РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ. В работе использованы статистические материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, фактические данные по результатам исследования деятельности организаций по рациональному использованию рабочей силы инженерных кадров в условиях современной экономики, проведенного автором, ресурсы сети Интернет, а также материалы научных конференций по вопросам перспективной деятельности организаций в сфере подготовки инженерных кадров. Использованные соискателем источники позволяют судить о высокой степени проработки информации по теме исследования и глубине проведенного исследования (работа содержит 9 таблиц и 14 рисунков). При написании диссертации даются ссылки на авторов и источники, откуда заимствуются материалы или отдельные результаты.

Соискателем использованы апробированные на практике методы обобщения, структурирования, систематизации и анализа исходной информации.

Достоверность полученных результатов автора подтверждается также их широкой апробацией на международных научно-практических конференциях и тем, что они используются в учебном процессе в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» при подготовке учебно-методических комплексов и чтении лекций по дисциплинам «Экономика труда», «Развитие трудового потенциала организации», а также при выполнении курсовых работ студентами, обучающимися по программам подготовки бакалавров и магистров по направлениям подготовки Экономика и Управление персоналом.

**Дискуссионные положения и замечания по диссертации.** Диссертация, несмотря на достаточно полное и глубокое исследование представленной темы, не лишена ряда дискуссионных моментов и замечаний. Это относится к следующим аспектам работы:

1. При разработке структуры развития рабочей силы организации как процесса (с. 18-19) автором не показано участие системы образования, что суживает представление о развитии рабочей силы в организации как системы. Система образования оказывает существенное влияние на развитие рабочей силы как на внешнем контуре организации, так и на корпоративном, что показано далее во многих аспектах работы, но также следовало бы указать в этой системе.

2. На рисунке 3 (с. 20) присутствует дублирование похожих параметров в



разных частях схемы, нечеткое выделение качественных характеристик, акцент на профессионально-квалификационных характеристиках, расшифровка конкурентоспособности дублирует профессионально-квалификационные и личностные характеристики. Конкурентоспособность не следует выделять как качественную характеристику рабочей силы, так как это сравнительная характеристика, определяемая в рейтингах для внутреннего набора или продвижения или на внешнем рынке труда. Следовало бы подробнее выделить специфичные качественные характеристики, свойственные инженерному труду, которые приводятся в тексте диссертации (с. 23-24), но не нашли отражения на представленной схеме.

3. Вызывает вопросы тезис автора по поводу того, что «...современные работники инженерного труда предлагают организациям не способности трудиться, а результаты труда, не конкретную рабочую силу, а накопленную потребительскую стоимость, которая воплощена в определенном инновационном продукте, новых производственных технологиях» (с. 24). Представляется спорным и не доказанным тезис о том, что работники предлагают работодателям результаты труда, а не способность трудиться. Человек в процессе трудоустройства может описывать свои личные профессиональные достижения, которые являются трудовым и человеческим капиталом соискателя и выступают как трудовой потенциал для нового работодателя, но продукты интеллектуальной деятельности в этом случае не являются предметом купли продажи на рынке труда. Для того, чтобы они стали предметом купли продажи, они должны быть оформлены в виде собственности через различные юридические процедуры и приобретение прав на этот вид собственности носит другой юридический и экономический характер. Вместе с тем определенные основания для таких рассуждений в современной экономической реальности имеются, так как в постиндустриальном обществе имеет место тенденция к размыванию понятий собственности на средства производства, когда стоимостная оценка материально-технических активов предприятия может быть не сопоставима со стоимостью интеллектуальных и брендовых активов. Очевидно, диссертант имеет в виду то, что сегодня в собственности каждого человека могут находиться достаточно мощные компьютерные технические средства, что позволяет выполнять инновационные разработки вне рабочего места. Кроме того, часто самые прибыльные идеи рождаются не в рамках служебного задания, а в результате инициативных разработок, которые только в прошествии времени получают материальное воплощение. Все это создает предпосылки для формирования новой теоретической основы экономики труда, но требует глубокой научной проработки.

4. Представляется непродуманным предложение о направлении на годовичную стажировку 25% студентов и распределении выпускников (рис 11, с. 90), несмотря на объективные основания для таких предложений, учитывая большое количество бюджетных мест по инженерным специальностям в

последние годы и достаточно низкую степень трудоустройства выпускников по специальности. Здесь имеются широкие возможности для продолжения исследований в этом направлении, перспективной является модель дуального образования, планируются изменения в налоговый кодекс РФ по изменению налогообложения расходов организации на обучение, что дополнительные основания для структурных изменений.

5. В диссертации не представлено подробных действий, в результате которых получен экономический эффект, указанный в табл. 9 (с. 133). Хотелось бы видеть более детальное подтверждение внедрения разработанных методик в практику работы организации.

Отмеченные недостатки не снижают общей положительной оценки диссертационного исследования.

**Общее заключение о соответствии диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней».** Диссертационная работа Косаревой Елены Александровны является самостоятельной, завершённой научно-квалификационной работой, выполненной на актуальную тему на высоком научном уровне. В работе приведены научные результаты, позволяющие квалифицировать их как значимые для науки и практики. Полученные лично автором результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению при стратегическом развитии и оперативном управлении процессами регулирования рациональности использования рабочей силы инженерных кадров для повышения конкурентоспособности организации. Выводы и предложения автора основаны на теоретических исследованиях и практических расчетах.

По теме диссертации опубликовано 6 научных трудов общим объемом 4,85 п.л. (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 (авторских – 2,9 печатных листа).

Автореферат и публикации автора отражают основное содержание диссертации. Разработанную совокупность теоретических и методических положений по разработке механизма развития рабочей силы инженерных кадров организации следует квалифицировать как решение актуальной научно-практической проблемы, имеющей существенное народно-хозяйственное значение.

Таким образом, представляется возможным заключить, что диссертационная работа соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842), предъявляемым 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).

Официальный оппонент  
доктор экономических наук, доцент  
заведующая кафедрой экономики труда и  
управления персоналом  
ФГБОУ ВО «Самарский государственный  
экономический университет»

Контактная информация:  
443090, г. Самара, ул. Советской Армии, 141  
Тел. и E-mail кафедры экономики труда и  
управления персоналом ФГБОУ ВО «Самарского  
государственного экономического университета»:  
+78469338842, est-samara@mail.ru

