

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Шапиро Сергея Александровича на диссертацию Троицкой Анны Александровны по теме: «Совершенствование оценки трудового потенциала организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

Актуальность темы исследования

Актуальность темы диссертации Троицкой Анны Александровны «Совершенствование оценки трудового потенциала организации» обусловлена необходимостью разработки новых и совершенствования имеющихся подходов к оценке, развитию и реализации трудового потенциала организации.

Предметом исследования диссертационной работы выступает совокупность социально-трудовых отношений, складывающихся в процессе формирования, развития и оценки трудового потенциала организации.

Теория трудового потенциала в настоящее время еще находится в стадии формирования. Нет единства мнений по ее концептуальным основам, не разработаны общепризнанные теоретико-методологические подходы к пониманию сущности и структуры трудового потенциала, как самого работника, так и организации в целом, а также механизмов их оценки. Между тем, эти вопросы актуальны для современной экономики, так как от полноты и корректности классификации трудового потенциала и качества его оценки зависит эффективность управления трудовым потенциалом организации. Стратегический подход к управлению трудом работников ориентируется на формирование трудового потенциала организации и повышение его конкурентоспособности в условиях быстро меняющейся среды с учетом как происходящих, так и будущих изменений, что дает организации возможности для развития, достижения намеченных целей и

выживания в долгосрочном периоде.

Количественная оценка трудового потенциала организации является достаточно сложной задачей. Во-первых, она должна основываться на полноценной классификации, учитывающей все основные компоненты объекта оценки и составляющие каждого из компонент. Во-вторых, такая оценка предполагает приведение всех показателей к сопоставимому виду для количественного расчёта конечного показателя. А.А. Троицкой в своём исследовании удалось решить эти проблемы, что обуславливает высокую теоретическую и практическую значимость диссертации.

Автор достаточно корректно использует известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций.

В автореферате диссертации указано 12 публикаций автора, отражающих основное содержание работы, данные работы опубликованы в ведущих журналах из Перечня ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации. Общий объем опубликованных работ - 7 п.л., в т.ч. объем принадлежащих лично автору опубликованных материалов по теме диссертационного исследования составляет 5,3 п.л.

Оппонируемая диссертационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и литературы, содержащего 173 наименований, 4 приложений. Диссертационная работа изложена на 164 страницах текста, включает в себя 24 таблицы и 22 рисунка, не включая приложения на 18 страницах.

Логика проведенного исследования в целом соответствует решению поставленных задач в данной диссертационной работе.

Можно сделать вывод, что диссертационная работа актуальна и соответствует выбранному научному направлению по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.) (п. 1 и 2 научной новизны диссертации);

5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров (п. 3, 4 и 5 научной новизны диссертации).

Структура диссертации

Во введении автором описана актуальность выбранной темы, определены объект и предмет исследования, поставлены цель и научно-исследовательские задачи, показана степень разработанности проблемы, представлены наиболее существенные результаты, характеризующие научную новизну работы, описана теоретическая и практическая значимость результатов исследования, определено соответствие диссертации паспорту научной специальности (с.с.3-11).

Первая глава «Обоснование теоретико-методических особенностей совершенствования оценки трудового потенциала работников и организаций» (с.с. 12-47), раскрывает сущность и состав трудового потенциала работника и организации, а также его взаимосвязь с конкурентоспособностью работников.

Интересным представляется раздел работы, посвященный разграничению и уточнению взаимосвязи понятий «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы» и др. Наибольший вклад в приращение научного знания в области теории трудового потенциала вносит разработанная автором подробная классификация компонентов трудового потенциала работника и организации.

Во второй главе диссертации «Методические основы оценки трудового потенциала работников и организаций» (с.с. 48-77), автор разрабатывает методики количественной оценки трудового потенциала

работника и организации, при этом каждая из них основывается на соответствующей схеме, представленной в 1 главе исследования, и включающей как основные компоненты трудового потенциала работника или организации, так и частные составляющие каждого из компонентов.

В третьей главе диссертации «Роль трудового потенциала в развитии организации и практическое использование его количественной оценки» (с. 78-125) автор провела детальный анализ источников роста выделенных ей компонентов трудового потенциала работника и организации, произвела оценку влияния этих компонентов на показатели инновационной активности организации и заработную плату работников, представила результаты практического применения разработанной ей методики количественной оценки трудового потенциала организации на промышленном предприятии. Также в главе предложены основные направления дальнейшего внедрения разработок в хозяйственную практику.

В заключении сформулированы выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования Троицкой Анны Александровны. Автору удалось провести комплексное исследование и предложить новые научно-методические и практико-ориентированные подходы к оценке трудового потенциала организации.

Научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, степень обоснованности и достоверности теоретических положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.

Анализ материалов диссертации позволяет говорить о значимой научной новизне полученных результатов и формулируемых положений, которая заключается в совершенствовании качественной оценки трудового потенциала организации, разработки и реализации комплексной методики его количественной оценки, доказательстве взаимосвязи компонентов трудового потенциала работника организации с результатами экономической

деятельности организации и заработной платой работников.

Конкретное приращение научного знания раскрывается следующими положениями:

1. В ходе исследования автором уточнено содержание понятий «трудовой потенциал организации», «трудовой потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», показаны сущность и роль трудового потенциала как предмета исследования и управления в организации. Трудовой потенциал работников рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов, трудовой потенциал организации.

2. Систематизированы существующие подходы к составу и оценке трудового потенциала организации, который в рамках данной работы рассматривается как результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников. Автором разработана классификация компонент трудового потенциала организации; в качестве основных определены кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации. С помощью экспертных оценок на основе проведённого автором опроса 114 учёных – специалистов по экономике труда, руководителей предприятий и начальников отделов экономического профиля были определены весовые коэффициенты, отражающие важность частных показателей трудового потенциала организации путем присвоения всем показателям удельных весов в долях единицы.

3. Систематизированы существующие методы комплексной оценки трудового потенциала организации, определены частные показатели

компонентов трудового потенциала организации и установлены взаимосвязи между ними для расчета трудового потенциала организации и работников в баллах. Концепция расчета трудового потенциала организации основывается на методах экономического анализа, экспертных оценках, балльном методе и теории классификации.

Комплексный показатель трудового потенциала организации рассчитываются путем суммирования частных показателей трудового потенциала, которые определяются путем умножения процентов их выполнения (по отношению к выбранному базису) на весовые коэффициенты, отражающие относительную важность частного показателя в общей совокупности потенциалов. Расчет предложено осуществлять на основе:

- определённых в рамках исследования частных показателей всех компонент трудового потенциала организации;
- математических функций, приведённых в соответствие каждому из этих показателей и отражающих их влияние на трудовой потенциал организации;
- весов частных показателей и основных компонент трудового потенциала организации, установленных с помощью метода экспертных оценок.

4. Выстроена и реализована на практике методика расчета интегрального показателя трудового потенциала организации как совокупности частных показателей потенциалов организации и работников в виде отношения фактических показателей трудовой деятельности к их базисным значениям. В качестве базисных в зависимости от конкретной экономической задачи могут быть выбраны план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка. В формуле расчёта интегрального показателя полученные относительные значения взвешиваются с помощью коэффициентов, выведенных экспертным методом. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения.

Реализация разработанной методики была проведена в 2021 г. на предприятии металлургической промышленности ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области по данным за 2020 г. с использованием фактических значений за 2019 год как базиса.

5. На основе опроса порядка 800 сотрудников организаций Нижегородской области с использованием экономико-математических методов доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования показано, что более высокий уровень этих показателей в среднем обеспечивает работникам большую заработную плату.

Основные научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, являются обоснованными, что подтверждается критическим анализом обширного научного материала; корректным применением исследовательского и аналитического аппарата; апробацией результатов исследования на научных конференциях; внедрением разработок автора в практическую деятельность хозяйствующих субъектов; доказательностью аналитических выводов, как основанием предложенных рекомендаций; а также публикациями результатов исследования в рецензируемых научных изданиях, в т.ч. включенных в Перечень ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

Автореферат диссертации и публикации соответствуют содержанию диссертации и отражают ее основные положения.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теории трудового потенциала, в использовании теоретических достижений в области экономики труда, результатов классических и современных зарубежных исследований в области трудового потенциала применительно к проблемам оценки и эффективного использования трудового потенциала организации. Диссертация отличается и практической значимостью, заключающейся в том, что основные положения, выводы и рекомендации доведены до стадии практического применения и способствуют решению

задач оценки, развития и реализации трудового потенциала организации.

Результаты исследования представляют несомненный интерес для практической реализации в сфере управления трудовой деятельностью работников при оценке трудового потенциала организации и эффективности его использования, планировании потребности в кадрах, улучшении системы повышения квалификации и др.

Полученные в рамках исследования результаты представляют интерес и для образовательных организаций, так как могут быть включены в содержание учебных курсов по дисциплинам экономического профиля.

Представленные в диссертации материалы хорошо структурированы, имеют четкую логическую последовательность, текст работы написан грамотным научно-квалификационным языком, работа хорошо проиллюстрирована и аккуратно оформлена.

Отдельные замечания по результатам исследования

Несмотря на отмеченные достоинства данной диссертационной работы, к ней можно высказать следующие замечания:

1. В параграфе 1.1 (с.16), сравнивая понятия «человеческие ресурсы» и «трудовые ресурсы» автор не дает четкого разграничения между этими дефинициями, сводя термин «человеческие ресурсы» непосредственно к сфере управления персоналом организации. В то время как человеческие ресурсы – это главное богатство любой страны, так как наши дети это в первую очередь человеческие ресурсы. И это понятие является более емким, чем трудовые ресурсы. Другое дело, что опираясь на концепцию человеческого капитала, в частности, разработанную Джеком Уэлчем, с управленческой точки зрения, допустимо рассматривать человеческие ресурсы как проактивную часть персонала организации, но эти две градации данного явления нужно точно разграничивать.

2. В диссертации нет чёткого обоснования, почему личностно-деловой потенциал был включён в число компонентов трудового потенциала

только работника, но не организации.

3. Параграф 2.1 посвящён аналитической оценке структуры организаций в отечественной экономике. Не вполне ясна его роль в диссертационном исследовании, так как в нём не затрагиваются вопросы, связанные с трудовым потенциалом, а полученные результаты оценки не входят в число выносимых на защиту.

4. Параграф 3.1 содержит 12 графиков, что затрудняет восприятие его содержания. Более удачным решением было бы представить часть информации в табличной форме.

В тоже время, следует отметить, что данные замечания не снижают общего положительного впечатления о выполненном диссертационном исследовании, поэтому их следует рассматривать, как рекомендации для будущих научных исследований автора.

Заключение

В целом, диссертационное исследование Троицкой Анны Александровны выполнено на актуальную в современных социально-экономических условиях тему, обладает научной новизной и практической значимостью, представляет собой самостоятельную законченную научно-квалификационную работу, в которой содержатся новые практически-значимые результаты в решении важной и актуальной проблемы оценки трудового потенциала организации. Результаты исследования отражены в достаточном числе авторских публикаций.

Научно-квалификационная работа Троицкой Анны Александровны на тему «Совершенствование оценки трудового потенциала организации» отвечает критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 г. № 723, с изм., внесенными Решением Верховного Суда Российской Федерации от 21.04.2014 г. № АКПИ 14-115).

В соответствии с вышеизложенным, автор диссертационного исследования, Троицкая Анна Александровна, достойна присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ:

заведующий кафедрой экономики труда и управления
персоналом экономического факультета
Образовательного учреждения профсоюзов высшего
образования «Академия труда и социальных
отношений», кандидат экономических наук, доцент



Сергей Александрович Шапиро

Подпись руки Шапиро
Сергей Александрович
Начальник
отдела кадров

18.08.2022

