

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. первого проректора. Проректора по науке федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Воронежский государственный технический университет», доктор технических наук, профессор



И.Г. Дроздов

2022 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Троицкой Анны Александровны на тему: «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

Современный мир характеризуется постоянно возрастающей ролью человеческих ресурсов в экономическом развитии. Трудовой потенциал субъектов хозяйствования становится первостепенным пополняемым источником их развития и двигателем научно-технического прогресса. Проблемы развития и реализации трудового потенциала приобретают особую актуальность, обусловленную постоянным ростом роли человека в воспроизводственном процессе. Современная экономика испытывает нарастающую потребность в трудовых способностях человека, и в связи с этим увеличивается непосредственная зависимость эффективности и инновационности экономики от качественных параметров используемого трудового потенциала.

Теория трудового потенциала в настоящее время находится в стадии формирования. Еще нет единства мнений по ее концептуальным основам, не разработано общепризнанных теоретико-методологических подходов к

пониманию сущности и структуры трудового потенциала работника и организации, а также механизмов его оценивания. Отсутствие общепринятых и распространённых методик оценки трудового потенциала организации является особенно серьёзной проблемой в масштабе всей экономики, так как корректная и регулярно осуществляемая оценка важна для эффективного управления любыми ресурсами. С течением времени трудовой потенциал и отдельного работника, и организации подвергается изменениям, которые могут быть как прогрессивными (внедрение новой техники, замена устаревшего оборудования, ликвидация малозагруженных и не отвечающих современным требованиям рабочих мест, улучшение условий труда и т.д.), так и регрессивными. Поэтому для обеспечения соответствия трудового потенциала организации её целям и потребностям, его развития и эффективной реализации требуется постоянное отслеживание этих изменений, для чего нужны детально проработанные методы качественной и количественной оценки.

Всё это обуславливает актуальность темы диссертационного исследования и его высокую теоретическую и практическую значимость.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации Троицкой А.А., следуют из последовательной реализации теоретико-методологических основ исследования; использования автором базовых положений экономической теории, экономики труда, включая разработки отечественных и зарубежных авторов, посвященных проблематике развития понятийного аппарата экономики труда, а также классификации и оценке трудового потенциала работника и организации. Все источники, использованные автором, отличаются репрезентативностью и актуальностью.

Использованные автором методы и полученные результаты соответствуют поставленным в диссертации целям и задачам. Выводы подтверждены фактическими данными и подкреплены аргументированным применением экономико-аналитических и статистических методов. Примененный в работе исследовательский инструментарий свидетельствует о высоком уровне профессионализма автора.

В своей работе автор анализирует обширную базу, состоящую из фундаментальных и прикладных исследований ведущих ученых, данных и материалов Росстата, Федеральной налоговой службы, Всемирного банка и других международных организаций, исследований российских вузов, данных российских и зарубежных аудиторских компаний, материалов социологических исследований по соответствующей тематике, включая самостоятельно проведенные опросы.

Логика, структура и содержание диссертационной работы, ее завершенность в целом

Последовательность изложения диссертационной работы, ее структура, содержание определены поставленной целью, задачами и отражают специфику исследуемой проблемы. Работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников из 173 пунктов, четырех приложений. Диссертация изложена на 164 стр. машинописного текста и включает 22 рисунка и 24 таблицы.

Во введении обосновывается актуальность темы работы, формулируются её цели, задачи, предмет и объект исследования, показываются теоретическая и методологическая основа исследования, информационная база, представляются основные результаты, обладающие научной новизной и имеющие теоретическую и практическую значимость.

В первой главе «Обоснование теоретико-методических особенностей совершенствования оценки трудового потенциала работников и

организаций» систематизированы различные подходы к понятиям «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «рабочая сила» и др., определены отличительные особенности и взаимосвязь этих понятий; выделены и описаны основные компоненты трудового потенциала работника и организации и отдельные факторы, из которых складывается каждый из компонентов; определена взаимосвязь между этими компонентами и факторами конкурентоспособностью работников.

Во второй главе «Методические основы оценки трудового потенциала работников и организации» проведена аналитическая оценка структуры организаций в российской экономике, разработаны методики оценки показателя трудового потенциала отдельного работника и количественной методики расчёта интегрального показателя трудового потенциала организации с привлечением более 100 экспертов в области экономики труда.

В третьей главе «Роль трудового потенциала в развитии организации и практическое использование его количественной оценки» представлены расчёты, в том числе эконометрические, влияния составляющих трудового потенциала на инновационное развитие организации и заработную плату работников, выявлены и систематизированы источники роста всех компонентов трудового потенциала работников организации, представлены результаты внедрения разработанной методики расчёта интегрального показателя трудового потенциала организации на промышленном предприятии и оценены перспективы использования данной методики в деятельности различных организаций.

В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну исследования.

Основные результаты исследования, содержащие новизну и имеющие научную значимость

Научную новизну диссертационного исследования определяют следующие результаты, полученные лично соискателем:

1. 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». Трудовой потенциал работников рассматривается как совокупность семи компонентов: физиологического, образовательного, профессионального, инновационного, личностного и делового, социального и экономического потенциалов. Трудовой потенциал организации определяется автором исследования как результат интегрального объединения трудовых потенциалов работников и совокупность шести компонентов. Он характеризуется потенциальными возможностями всех работников путем интеграции знаний, умений, способностей и компетенций, реализуемых в сотрудничестве руководителей, специалистов, рабочих и служащих.

2. Определены компоненты трудового потенциала организации – кадровый, образовательный, профессиональный, инновационный, социальный и экономический потенциалы, каждый из которых имеет собственное содержание и включает свои составляющие – частные социально-экономические показатели деятельности организации. Разработанная автором классификация позволила усовершенствовать качественную оценку трудового потенциала организации, на её основе создаются реальные перспективы адресного управленческого воздействия на развитие компонентов трудового потенциала организации, способствующих повышению экономических результатов ее деятельности.

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. Данный результат получен на основе проведенного автором опроса 114 ученых в области экономики труда, специалистов кадровых и экономических служб, руководителей организаций в 2020 году. Использование предложенной модели способствует эффективной реализации трудового потенциала работников и повышению конкурентоспособности организации.

4. Разработана и реализована авторская 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 (план, норматив, факт предыдущего года, среднеарифметическая оценка), взвешенных с помощью выведенных экспертным методом весовых коэффициентов. Интегральный показатель трудового потенциала организации и работника измеряется в баллах с приведением к 100-балльной шкале измерения. По данной методике в 2021 г. были проведены экспериментальные расчеты трудового потенциала организации на ОАО «Литейно-механический завод» в г. Семёнов Нижегородской области.

5. Доказаны взаимосвязи частных показателей трудового потенциала работников с размерами их заработной платы. В результате проведенного исследования выявлено, что более высокий уровень этих показателей, а также инновационная активность самой организации обеспечивают работникам повышенную заработную плату. Таким образом, работникам выгодно как развивать и реализовывать собственный трудовой потенциал, так и выбирать в качестве работодателей инновационно-активные организации.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Теоретическая значимость диссертации заключается в том, что выявленные в ней взаимосвязи и разработанные классификации могут быть использованы для дальнейшего развития теории трудового потенциала. Методика количественной оценки трудового потенциала организаций с формулами расчета показателей трудового потенциала организации, которая позволяет обеспечить приращение научного знания в таких областях экономики труда, как влияние трудового потенциала на экономические показатели организации, стимулирование и оплата труда работников как факторы роста их доходов, повышение профессиональных, инновационных и других компетенций, зависимость квалификации кадров от их заработной платы, а также повышение конкурентоспособности работников.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в возможности использования результатов авторского исследования для оценки трудового потенциала организаций и отдельных работников, разработке и внедрении механизма управления трудовым потенциалом организации, оценке влияния роста трудового потенциала на эффективность хозяйственной деятельности организации.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

1. Теоретический анализ понятий «трудоу потенциал организации», «трудоу потенциал работника» и их взаимосвязи с другими понятиями экономики труда, классификации компонентов трудового потенциала работника и организации могут быть применены в системе высшего и дополнительного профессионального образования при подготовке

обучающихся, специализирующихся в области экономики труда, социально-экономической статистики, менеджмента и других.

2. Методика количественной оценки трудового потенциала организации может быть использована как на коммерческих предприятиях в целях более эффективного управления трудовыми ресурсами, планирования и реализации обучения работников и др., так и в государственных организациях с теми же целями, а также органами занятости для оценки ситуации на рынке труда в масштабах региона, оказания консультационных услуг работодателям и др.

Замечания по диссертационной работе

Помимо выделения положительных моментов работы, важно отметить **спорные аспекты исследования**, требующие пояснения.

1. Разработанная автором методика количественной оценки трудового потенциала организации не включает спецификации в зависимости от размеров и формы собственности организации.

2. В п.п. 1.2 диссертации автору надо было более ясно показать взаимосвязь показателей, входящих в состав основных компонентов трудового потенциала работника, с показателями, определяющими состав соответствующих компонентов трудового потенциала организации.

3. В диссертации не был продемонстрирован финансово-экономический эффект от внедрения разработок автора в хозяйственную деятельность предприятия.

Данные замечания в основном носят уточняющий характер и не снижают ценности диссертационного исследования Троицкой А.А.

Заключение о соответствии диссертации критериям «Положения о присуждении научных степеней»

Анализ положений диссертации позволяет сделать вывод о том, что автору удалось достичь цели исследования, выполнить поставленные задачи и получить результаты, обладающие научной новизной. Работа выполнена на актуальную тему, имеет значимость для экономической науки и практики в сфере совершенствования оценки трудового потенциала организации, дополняет существующие теоретико-методологические положения экономики труда. Автореферат раскрывает содержание диссертации.

Работа соответствует пунктам 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.)» и 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и/или источник. Все прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с требованиями.

Основные положения диссертации отражены в 12 опубликованных научных трудах автора, общим объемом 7 п.л. в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация Троицкой А.А. на тему «Совершенствование оценки трудового потенциала организации» соответствует требованиям п.п. 9-14

«Положения о присуждении научных степеней», а её автор заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности «08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством – Экономика труда».

Отзыв рассмотрен и утверждён на заседании кафедры цифровой и отраслевой экономики, протокол № 6 от 19.01.2022 г. Присутствовало на заседании 35 из 40 членов кафедры, голосование: «за» - 35, против – нет, воздержавшихся – нет.

Заведующий кафедрой
цифровой и отраслевой экономики
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
технический университет»,
доктор экономических наук,
профессор,

Сироткина Наталья Валерьевна

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет»
Адрес: 394006, г. Воронеж, ул. 20-летия Октября, 84
Телефон: +7 (473) 207-22-20
E-mail: rector@vorstu.ru

«21» 01 2022 г.