

В Диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной
защиты Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Шапиро Сергея Александровича на диссертацию Рясова Сергея Юрьевича «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Актуальность темы исследования

В современной научно-исследовательской организации труд научных сотрудников выступает как необходимая составная часть производственного процесса. При этом потенциал деятельности персонала любой современной организации в итоге можно представить как основу для формирования трудового потенциала всей научно-исследовательской организации в целом.

Трудовой потенциал сотрудника – это некая совокупность физических и духовных качеств индивида, определяющих возможность и границы его вклада в трудовую деятельность, его способность достигать в заданных условиях значимых результатов, а также эволюционировать и совершенствоваться в процессе труда.

Правильно подобранные организацией формы и системы повышения трудового потенциала будут стимулировать научных сотрудников на достижение оптимальных результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности научно-исследовательской организации в целом. В процессе планирования и внедрения нововведений в систему развития трудового потенциала научно-исследовательской организации, изменений в системе стимулирования, необходимо учитывать не только характер и степень

воздействия на трудовой потенциал научного сотрудника, но и возможные последствия для организации, которые могут носить как позитивный, так и негативный характер.

Автор диссертации справедливо подчеркивает, что эффективному повышению трудового потенциала научных работников в России препятствует ряд негативных тенденций в части его демографического состояния, роста текучести научных кадров, относящихся к самым активным возрастным группам, квалификации (сокращение численности докторов и кандидатов наук), мобильности работников и темпов роста их заработной платы. Наличие указанных проблем усиливает значение разработки направлений повышения трудового потенциала научных сотрудников и повышает ее актуальность.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научная работа обладает структурной последовательностью анализируемых задач. Обоснованность основных положений диссертации доказывается:

- использованием соискателем фундаментальных трудов российских и зарубежных ученых в области экономики труда, исследований трудового потенциала, профессиональных компетенций; методов оценки эффективности трудового потенциала; законодательно-нормативных актов и документов в области регулирования труда и занятости, а также других источников;

- обоснованным использованием в процессе исследования разных методов анализа - анкетирования, официальной российской и региональной статистики, экономического моделирования, материалов официальных публикаций, выступлений государственных руководящих и научных работников;

- применением системного, сравнительного и процессного научного подхода к исследованию трудового потенциала научных работников, а также инструментально-методического аппарата, включающего индуктивный и дедуктивный методы, экономико-статистические методы, методы экстраполяции и экспертных оценок.

Полученные автором результаты исследования соответствуют поставленным цели и задачам диссертации. Выводы, представленные в научной работе, строятся на методологических положениях и нормативно-правовых

документах в области оценки и повышение трудового потенциала научных работников. Содержание выводов отличается глубиной и широтой исследования, которые позволяют выстроить систему повышения трудового потенциала научных сотрудников научно-исследовательских организаций.

Предлагаемые автором направления повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций на основе определения имеющегося квалификационного уровня научных работников в рамках типовой модели свидетельствуют о глубоком погружении соискателя в рассматриваемую тематику, овладении необходимыми теоретическими и практическими знаниями.

Оценка основного содержания диссертации

Проблематика и логика диссертационного исследования определили ее структуру и содержание.

Во **введении** аргументировано раскрыта актуальность темы, степень её научной разработанности, цель, задачи, объект, предмет работы, теоретическая и методологическая база, показаны методы эмпирического исследования, выделены положения научной новизны, представлены теоретические и практические результаты работы.

Первая глава диссертации посвящена раскрытию теоретико-методологических аспектов развития трудового потенциала научных работников. В ней дана сущностная характеристика трудового потенциала научных работников в условиях перехода к инновационной экономике, описано влияние специфики научной деятельности на формирование профессиональных компетенций научных работников, представлена модель трудового потенциала научных работников научно-исследовательской организации.

Во второй главе проводится анализ использования трудового потенциала научных работников, характеризуются особенности трудовой деятельности научных работников, влияющие на характеристики их трудового потенциала, дается оценка эффективности деятельности научных сотрудников научно-исследовательской организации, описан процесс разработки методики оценки трудового потенциала научных работников на основе компетентностного подхода.

В третьей главе представлены соискателем основные направления повышения трудового потенциала научных работников, оценивается результативность использования разработанного методического инструментария в оценке трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организации. Повышение квалификации научных сотрудников рассматривается соискателем как основное направление качественного роста их трудового потенциала. Здесь же представлены механизмы стимулирования повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций.

В заключении указаны ключевые выводы и предложения автора, имеющие теоретический и практический характер, доказывающие значимость проведенного исследования.

Научная новизна выводов и рекомендаций диссертационной работы

Научная новизна проведенного исследования заключается в обосновании направлений повышения трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций на основе определения имеющегося квалификационного уровня научных работников в рамках типовой модели компетенций и методики оценки их трудового потенциала.

Практическая значимость проведенного исследования

Практическая значимость проведенного исследования состоит в обосновании инструментария оценки и модели компетенций научных работников, составляющих основу для формирования авторской методики оценки трудового потенциала этой категории работников. Разработанная в работе методика оценки трудового потенциала научных работников базируется на использовании квалиметрического подхода, что позволило предложить механизмы сравнения качества, уровня сложности и эффективности труда научного работника с существующими эталонными характеристиками — компетенциями конкретной должности в рамках кадровой структуры научно-исследовательской организации. Предложенный в работе механизм стимулирования повышения трудового потенциала, основанный на зависимости роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в

деятельность организации на основе ROI-модели, может позволить научно-исследовательским организациям осуществлять планирование затрат на повышение квалификации работников с учетом их окупаемости.

Тем самым представленные ключевые выводы и предложения диссертационной работы могут быть реализованы в процессе оценки и совершенствования трудового потенциала научных сотрудников научно-исследовательских организаций в России.

Соответствие диссертации требованиям паспорта специальностей

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»:п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Личный вклад соискателя в науку

Содержание диссертации, автореферата, количество публикаций, тезисов и выступлений соискателя на научно-практических конференциях, а также непосредственное участие в поиске, анализе информации по проблеме исследования, применение различных методов эмпирических исследований, разработка авторских инструментов показывают, что диссертационное исследование выполнено соискателем самостоятельно.

Научная работа включает новые научно обоснованные предложения, идеи, механизмы и практические рекомендации, которые вынесены на защиту. К основополагающим идеям относится разработанная в работе методика оценки трудового потенциала научных работников, которая базируется на использовании квалиметрического подхода, что позволило предложить механизмы сравнения качества, уровня сложности и эффективности труда научного работника с существующими эталонными характеристиками — компетенциями конкретной должности в рамках кадровой структуры научно-исследовательской организации, а также предложенный в работе механизм

стимулирования повышения трудового потенциала, основанный на зависимости роста квалификации работника от изменения его трудового вклада в деятельность организации на основе ROI-модели, может позволить научно-исследовательским организациям осуществлять планирование затрат на повышение квалификации работников с учетом их окупаемости.

Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационной работе

Диссертационная работа Рясова С.Ю. обладает высокой значимостью, включая такие элементы как: теоретико-методологическая и практическая новизна и весомость ключевых тезисов. Однако, необходимо обратить внимание на ряд аспектов, которые на наш взгляд, требуют пояснения или дальнейшего исследования.

1. В диссертационном исследовании автор выделяет инновационные компетенции: компетенции по генерированию новых идей и их продвижению, компетенции по инициированию изменений, компетенции по формированию новых решений научных проблем, однако не описывает на основании каких критериев они отнесены к инновационным (с. 36-37).

2. Соискателем были рассмотрены семь основных моделей развития трудового потенциала, предложенных российскими учеными-экономистами (с.43-45), однако не был проведен анализ и обзор моделей развития трудового потенциала, разработанных зарубежными учеными.

3. В рамках предлагаемой автором бальной оценки эффективности сотрудника научно-исследовательской организации не включается возможность выставления дополнительных баллов за защиту кандидатской или докторской диссертации, которая представляется весьма актуальным и значимым достижением для научного сотрудника (с. 72-76).

Заключение по диссертационному исследованию


В целом, несмотря на высказанные замечания, диссертационное исследование Рясова С.Ю. представляет собой законченное самостоятельное исследование, выполненное на высоком научно-методологическом уровне, отвечает требованиям научной новизны, актуальности и практической значимости.


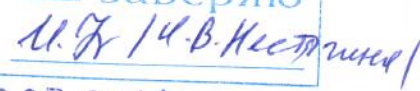
Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация Рясова Сергея Юрьевича «Повышение трудового потенциала научных работников научно-исследовательских организаций» отвечает требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013г. №842, а её автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ:

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



 Сергей Александрович Шапиро

Подпись руки   заверяю
Начальник
отдела кадров
18.07.2022г.

Образовательное
учреждение профсоюзов высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
119454, Москва, ул. Лобачевского, д.90, к. 2-10.
Тел.: +7 (499) 739-63-49
E-mail: ketiup@atiso.ru