

В Диссертационный совет Д224.008.01  
при ФГБУ «Всероссийский научно-  
исследовательский институт труда»  
Министерства труда и социальной  
защиты Российской Федерации

### **ОТЗЫВ**

официального оппонента доктора экономических наук, доцента Назаровой Ульяны Анатольевны на диссертацию Стукановой Софьи Сергеевны на тему: «Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах», представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством – экономика труда

#### ***Актуальность темы диссертационного исследования***

Современные тенденции развития мирового сообщества характеризуются такими направлениями научно-технического прогресса, как глобализация экономики, информатизация различных сфер деятельности, инновационная активность экономических субъектов и т.д. Россия активно участвует в этих процессах и на сегодняшний момент добилась значительных результатов, о чем свидетельствуют научные и производственные прорывы в целом ряде технических областей, развитие цифровых технологий, биотехнологий, робототехники и искусственного интеллекта и других направлений.

По прогнозам экспертов влияние новых технологий на рынок труда будет весьма значительным: к 2030 году исчезнут более 50 «традиционных» профессий и появится целый ряд новых. Это свидетельствует в пользу того, что труд человека будет приобретать все более сложные формы, требующие высочайшей квалификации и творческой активности, а, следовательно, и новые требования к компетенциям и подготовке, то есть к качественным характеристикам трудовых ресурсов.

Управлению качеством трудовых ресурсов, а именно выработке концепции, применимой к социально-экономическим системам различных уровней и соответствующей модернизационным изменениям экономики и посвящается исследование Стукановой Софьи Сергеевны, являющееся, несомненно, актуальным.

*Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна.* Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается применением фундаментальных теоретических положений экономической теории и экономики труда, управления социально-экономическими системами, менеджмента, управления персоналом, социологии и др., отраженных в работах российских и зарубежных ученых; использованием общенаучных, статистических и специальных методов исследования (моделирование, социологическое исследование); апробацией результатов диссертационной работы. Список использованной литературы содержит 385 источников.

Новизну диссертационного исследования составляют следующие положения, разработанные автором.

1. Сформирован понятийный аппарат управления качеством трудовых ресурсов, разработана авторская структуризация ключевых категорий и понятий, в которой определены логико-семантические связи и устранены теоретико-методологические пробелы в области управления качеством трудовых ресурсов.

Проведенный автором глубокий анализ (как с точки зрения объема исследованного и синтезированного материала, так и с позиций эволюционного развития научной мысли) трудов ученых, позволил соискателю выявить существующие на сегодняшний день несоответствия, определить актуальные критерии построения контекстной структуры и разработать обоснованную, с точки зрения экономики труда, терминологическую систему.

В современной экономике наблюдается значительное количество работ, посвященных определению сущностных элементов качества трудовых ресурсов. Обилие разработанных подходов, тем не менее, согласно исследованию автора, не приводит к четкости и единству относительно семантического наполнения отмеченных единиц. Данный вывод был подтвержден исследованием автора, и в этом мы с ним

полностью согласны. Поэтому ценным для науки является то, что Стукановой С.С. удалось, по нашему мнению, решить актуальную теоретическую проблему разграничения и систематизации понятий, лежащих в основе структурных составляющих качества трудовых ресурсов как объекта исследования и управления.

Следуя логике построения контекстной структуры управления качеством трудовых ресурсов, соискатель конкретизирует и развивает теоретические представления об исследуемых в работе категориях и понятиях, обогащая их и одновременно не допуская смешения (п.1.1).

Предложенная автором структура является обоснованной, а ее достоверность и применимость подтверждена результатами апробации: публикациями в рецензируемых изданиях, входящих в перечень ВАК, а также представлением результатов разработки на международных и всероссийских конференциях.

2. Разработана методология управления качеством трудовых ресурсов, новизна которой заключается в формировании методологического конструкта, основанного на системном подходе к объяснению экстерналичных и интерналичных факторов, связей и процессов управления качеством трудовых ресурсов, а также на иерархическом подходе к определению структуры и направлений реализации производственной функции управления качеством трудовых ресурсов.

В отличие от существующих методологических разработок, автор выделяет не только уровневую структуру экономики (макро-, микро-, наноуровни), но и жизненные этапы индивида, что позволяет рассматривать проблему формирования и развития качества трудовых ресурсов в комплексе, а следовательно, достигать устойчивых результатов управления в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Предложенная методология представляется выверенной с точки зрения фундаментальных принципов и регулятивно, доказательном применении методологических новаций, содержания практически применимых моделей, методик, инструментов и схем реализации (сс. 76-98, 133, 147, 188-192, 216-218, 228-230, 271-277).

Соискателем в результате анализа и систематизации существующих подходов к управлению качеством и в результате разработки авторской трактовки к УКТР убедительно доказан выбор принципа всеобщей ответственности за качество как основополагающего (сс. 66-73), что представляется обоснованным ввиду многосубъ-

ектности управления в социально-экономических системах различных уровней.

Дополнительным аргументом в пользу обоснованности предложенной Стукановой С.С. методологии следует признать мультидисциплинарный подход к ее разработке, объединяющий положения экономики труда, теории управления, экономифизики, философии, управления качеством, поведенческих концепций, синергетики и др. Отмеченная междисциплинарность обеспечила автору возможность разработки методологической архитектуры, строение и содержание которой позволяют, с нашей точки зрения, последовательно решить ключевые задачи управления качеством трудовых ресурсов (сс. 80-82).

3. Разработана и апробирована методика проведения диагностики качества трудовых ресурсов, обеспечивающая реализацию исследовательско-аналитической и контрольно-оценочной функций управления (сс. 84-90, пп. 2.1-2.3).

Новизна предложенной методики заключается в том, что она создает комплексную информационную базу для принятия управленческих решений, основанную на учете особенностей формирования и развития качества трудовых ресурсов (кумулятивности качества, характерности для него состояния бифуркации, флуктуации и диссипации управленческого воздействия и др.) (сс.75-76, 93-94, 136-138, 170-173). Соискателем глубоко изучена мотивационная составляющая субъектов социально-экономических систем, выявлены детерминанты их поведения при управлении качеством трудовых ресурсов (сс. 56-58, 164-170), что учтено при разработке методики диагностики и результируется в обоснованном предложении ее проведения на фактологическом и дискурсивном уровнях.

В диссертационной работе соискателем также предложены принципы, этапы и показатели проведения мониторинга как контрольно-оценочного инструмента реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов (п.3.3). Применение авторской методики диагностики и мониторинга качества трудовых ресурсов позволяют соотнести показатели качества на «входе» и «выходе», обеспечивая, таким образом, возможность оценки результативности управления. В данном случае считаем важным подчеркнуть также логическую и функциональную согласованность предложений соискателя, что подтверждает их обоснованность.

4. Представляет большой интерес предложенная Стукановой С.С. физическая

модель управления качеством трудовых ресурсов (с.91-97). Синтез лежащих в основе модели положений поведенческой экономики и экономический позволили автору сформировать новый для экономики труда подход к определению и учету поведения субъектов социально-экономических систем в процессе формирования и развития качества их трудового ресурса. Предложения автора являются весьма ценными с практической точки зрения, поскольку позволяют дифференцировать, а, следовательно, и более точно направлять управленческое воздействие и достигать требуемых показателей качества.

Считаем обоснованным предложенный соискателем затратно-бенефициарный подход к изменению состояния качества (с. 93-94), который, в совокупности с выявлением характера поведения системы определенного уровня, обеспечивает правильность выбора типа, методов и инструментов управления качеством. Детальное исследование состояния и выявление влияния образовательной среды и качества занятости на изменение поведения субъекта социально-экономической системы в сторону его более активного типа доказывают правомерность предложений автора.

Логичным продолжением положений, рассмотренных и доказанных при разработке данной модели, является их применение при проведении самообследования качества трудовых ресурсов в системах микроуровня (п.3.3). Полученные положительные практические результаты от использования авторских разработок подтверждают их жизнеспособность и практическую значимость.

5. Необходимость усиления инновационного потенциала экономики определяет ориентированность исследований соискателя в направлении развития соответствующих стремлений у субъектов социально-экономических систем всех уровней. В этой связи вводимое автором понятие инновационной мотивации систем макро-, микро- и индивидуального уровней, рассмотренное с позиций современной экономики труда (с. 131-132), позволило расширить систему критериальных оценок качества трудовых ресурсов. Разработанные Стукановой С.С. методики оценки инновационной мотивации систем макро- и микроуровней (с.133-134, 147-148) обогатили практический инструментарий управления качеством трудовых ресурсов. В работе представлены результаты апробации данных методик на макро- и микроуровне, полученные результаты учтены при проведении диагностики качества трудовых ре-

сурсов и разработке организационно-экономического обеспечения реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов (сс. 271-277), что повышает степень научной обоснованности авторских практических рекомендаций.

6. Представляет интерес обращение автора к принципам логистики при исследовании образовательной среды как важнейшего фактора формирования качества трудовых ресурсов. Стукановой С.С. сформулированы характеристики, функции и условия эффективности логистики образовательной среды, разработана алгоритмическая модель ее формирования (сс. 185-192). Данная модель позволила определить основные направления развития образовательной среды и оценить интересы субъектов рынка труда. Для обоснования логистического подхода и моделирования состояний образовательной среды «asis» и «tobe» автором использованы результаты собственных исследований по диагностике качества трудовых ресурсов, статистические данные, обширные материалы зарубежных и российских аналитических обзоров и исследований (п.3.1).

7. Обоснована обусловленность качества трудового ресурса индивида качеством занятости, разработана модель преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости (сс. 211-217). Оригинальность данной модели заключается в рассмотрении влияния качества занятости на формирование соответствующих характеристик человека в различные периоды его жизни. Следует согласиться с позицией Стукановой С.С., что качественные составляющие, необходимые для реализации трудовых функций, формируются не только на трудовом этапе жизни – во многом они закладываются и развиваются тогда, когда индивиды представляют собой трудовые ресурсы будущих периодов, что требует особого подхода к управлению. Соискатель убедительно доказывает значимость влияния на формирование качественных характеристик человека на данном этапе качества занятости членов его домохозяйства.

Дифференцированный подход к развитию качества трудовых ресурсов, основанный на различной степени прямого и/или опосредованного влияния на индивида качества занятости, позволил соискателю определить траектории преобразования качества трудовых ресурсов и выявить путь, в наибольшей степени отвечающий потребностям современной российской экономики (сс. 218-220).

Следует особо отметить использованный автором при разработке модели теоретико-методологический подход, основанный на интеграции знаний экономики труда, ценностного бихевиоризма, асимптотической математики и философии. Указанный подход и детальный анализ статистического массива данных усиливают обоснованность и достоверность выводов и предложений соискателя.

8. Разработана методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня (сс. 228-238), позволяющая определить характер (тип) поведения субъектов управления качеством индивидуального уровня (работников) и микроуровня (предприятий - через реализацию соответствующей политики управления персоналом). Выявленные типы поведения положены соискателем в основу разработки адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов. Применение при разработке моделей управления (являющихся элементом предложенной методики) принципа адаптивности (сс. 226-228) позволяет спрогнозировать направления и тренды изменения трудового поведения работников и своевременно принять соответствующие меры управленческого воздействия (сс. 228-243).

Методику самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, включающую механизм целеполагания, инструменты организационной диагностики (в т.ч. обследование персонала), оптимизации управления, следует считать, по нашему мнению, научно обоснованной, практически применимой и целесообразной, что подтверждают результаты ее успешной апробации на ряде предприятий.

9. Сформировано организационно-экономическое обеспечение практической реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов, включающее комплексы мер, соответствующих уровневой структуре управления в зависимости от жизненного этапа индивида (сс. 271-278). С целью инициирования, выравнивания, выработки и реализации мер по управлению качеством трудовых ресурсов в российской экономике автор предлагает сформировать Координационный Совет по качеству трудовых ресурсов при Президенте РФ (сс. 279-282). Данное организационно – экономическое обеспечение можно считать обоснованным, поскольку предложенный автором формат его реализации опирается на классические принципы теории управления и общеорганизационные функции управления с учетом особенностей социально-экономических систем.

### *Дискуссионные вопросы и замечания*

Высоко оценивая новизну, теоретическую и практическую значимость положений и рекомендаций автора, следует обратить внимание на отдельные моменты, требующие дополнительных пояснений:

– в работе сделаны предложения, направленные на повышение качества трудовых ресурсов через систему образования, качество занятости и др. Здравоохранение является одной из важнейших систем, определяющих качество трудовых ресурсов, что, собственно, подтверждает автор во II главе диссертации «Диагностика состояния качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах». Тем не менее, работа содержит недостаточно предложений, направленных на задействование данной системы для повышения качества трудовых ресурсов;

– авторский подход, выявляющий составляющие элементы процесса развития качества трудовых ресурсов, представленный на рис. 1.7 (с. 93) диссертации, несмотря на общую ценность, требует, тем не менее, дополнительного пояснения, так как автор ставит знаки «+» (складывает) и «-» (вычитает) элементы, измеряющиеся в разных единицах;

– в работе приводится исследование, проведенное ВЦИОМ (с. 179) о динамике индекса творческой самореализации. Считаем, что автором недостаточной глубоко раскрыта взаимосвязь, общность и различие творческой самореализации и инновационной мотивации;

– в п.3.1 доказана роль и определены функции логистики образовательной среды. Автором проведён анализ функционирования системы образования в части характеристики образовательной составляющей качества трудовых ресурсов, что является основой для моделирования образовательной среды «как есть» («asis») и направлений реализации управленческих функций в целях соответствия модели "как должно быть" («tobe»). При этом, исследуя влияние образовательной среды на формирование качества трудовых ресурсов не только настоящего, но и будущих периодов, автор уделяет недостаточно внимания рассмотрению влияния данной среды на качество трудового ресурса работников предпенсионного возраста, а также работников пенсионного возраста, продолжающих трудовую деятельность.

Отмеченные замечания и дискуссионные вопросы не снижают общей высокой



оценки диссертационной работы Стукановой С.С.

### *Заключение по диссертации*

Диссертация Стукановой С.С. на тему: «Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах» является законченным научно-исследовательским трудом, выполненным автором единолично на высоком научном уровне. В работе сформулированы новые теоретические положения и представлены результаты, позволяющие их квалифицировать как решение крупной научной проблемы, имеющей важное социально-экономическое значение.

Работа содержит корректные в научном плане методологические и методические положения, демонстрируя результаты, обладающие научной новизной, теоретической и практической значимостью, что можно рассматривать как вклад в развитие экономической науки и экономики труда в частности. Поставленные цели и задачи диссертационной работы полностью достигнуты и решены.

Достоверность и обоснованность положений диссертационного исследования, выносимых на защиту, подтверждается использованием широкого спектра теоретических и прикладных работ; аргументированностью и критической оценкой представленных методологических разработок; апробацией на предприятиях и принятием к использованию региональными органами управления; публичным представлением основных результатов диссертационной работы; корректным применением средств и методов анализа фактических данных.

О личном вкладе автора в науку свидетельствуют, во-первых, публикация монографий, 3 из которых написаны автором единолично, статей в рекомендованных ВАК рецензируемых изданиях, статей в зарубежных научных журналах, докладах на всероссийских и международных конференциях; во-вторых, научные положения автора могут быть применены для последующих теоретических и прикладных исследований.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения выдвинутых соискателем положений и методических рекомендаций для формирования целостной государственной и региональной политик управления качеством трудовых ресурсов, основанных на согласованном участии всех субъектов управления в условиях модернизации российской экономики. Кроме того, ряд положений

может быть использован учебными заведениями высшего профессионального и дополнительного образования в преподавании дисциплин, рассматривающих проблематику экономики труда.

Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством – экономика труда». Содержание автореферата отражает основное содержание диссертации.

Представленная к защите диссертация соответствует требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24.09.2013 г., предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а ее автор, Стуканова Софья Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством – экономика труда».

Официальный оппонент:

Доктор экономических наук, доцент,  
и.о. заведующая кафедрой социологии труда  
и экономики предпринимательства

ФГБОУ ВО

«Башкирский государственный университет»

У.А. Назарова



|   |          |
|---|----------|
| Личную подпись  |          |
| <i>Назаровой У.А.</i>   |          |
| Начальник отдела кадров Башкирского государственного университета |          |
| <i>И. А. Кошга</i>  |          |
| « 4 » 03  | 20 19 г. |

Адрес: 450076, Республика Башкортостан, г. Уфа, улица Карла Маркса, д.3/4.

тел.: +7(347)229-96-13

e-mail:step.kafedra@mail.ru