

В диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский
научно-исследовательский институт
труда» Министерства труда и
социальной защиты РФ

Отзыв официального оппонента

**на диссертацию Суворовой Екатерины Юрьевны «Совершенствование
оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской
Федерации», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и
управление народным хозяйством (экономика труда)**

Актуальность темы исследования

Постоянный поиск способов количественного измерения качественных характеристик рабочей силы позволил сформировать множество методов, подходов к решению обозначенной проблемы, однако актуальность не снижается. Обращение к оценке качества рабочей силы, поиску воздействующих факторов на процессы её формирования в современной России актуализированы новыми вызовами, среди которых снижение численности трудоспособного населения, старение рабочей силы, диджитализация экономики, рост неустойчивых форм занятости и т.п.

Кроме того, инновационный вектор экономического развития страны и всех ее регионов обуславливает формирование новых требований к качественно-количественной обеспеченности трудовыми ресурсами, что проявляется также в особой востребованности адекватной оценки имеющейся рабочей силы со всем комплексом её качественных характеристик. Исследование качественных свойств рабочей силы, диагностика их состояния и развития особенно актуальны в отношении оценки тех способностей и возможностей человека, которые могут быть использованы в трудовом процессе для эффективного достижения целей

общественного развития. Безусловно, так же, что оценка рабочей силы сопряжена с уровнем качества жизни и существующими возможностями самореализации в социуме. Таким образом, тема диссертационного исследования является актуальной, и ее разработка создает предпосылки для обоснования программ сбалансированного социально-экономического развития территорий.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация отличается логической последовательностью решения поставленных задач. Все основные положения диссертации и выводы аргументированы. Обоснованность научных результатов диссертационного исследования обеспечивается глубокой научной проработкой поставленной научной проблемы. При подготовке диссертации автором использовано 190 источников литературы, официальные материалы государственной статистики и ее территориальных органов в Забайкальском крае, Республике Бурятия, Иркутской области, Республике Татарстан.

Диссертация состоит из введения, 3-х глав, заключения, списка использованной литературы и источников, приложений. Структура диссертации определяется логикой исследования.

В теоретической части автор представило качество рабочей силы как совокупный результат социально-экономических процессов, регулирование которых может осуществляться на основе системы показателей (с. 33). Автором обоснована позиция, при которой процесс выбора оценочных показателей является, с одной стороны, одним из этапов интегральной оценки, с другой, инструментом оперативного управления динамикой качества рабочей силы региона.

В практической части диссертации разработан алгоритм расчета интегрального показателя на основе нечеткой логики и представлен порядок полученных результатов для целенаправленного воздействия на структурные компоненты качества рабочей силы с целью повышения достигнутого его

уровня в регионе. Детальную аналитическую оценку локальных показателей автор проводит на примере Забайкальского края, для чего представляет расчет интегрального показателя качества рабочей силы и раскрывает возможности применения данного показателя при соотнесении с другими экономическими индикаторами (с. 34-51).

Следует отметить, что разработанный автором метод оценки качества (с. 51-68) рабочей силы является усовершенствованным методом экспертных оценок. Его существенное отличие от ранее применяемых инструментов проявляется в том, что в процедуре разработанной автором оценки предполагается значительное снижение субъективности экспертных суждений, упрощение и ускорение получения результата в виде количественного значения интегрального показателя за счет использования информационных технологий. Определенный интерес вызывает созданная шкала для характеристики достигнутого уровня качества рабочей силы (с. 124), которая, на основе взаимосвязи локальных показателей, отражает устойчивость социально-экономического развития региона, характеризует содержание труда в производственной сфере и определяет задачи для повышения качества рабочей силы в регионе.

Достоверность и новизна исследования диссертации

Теоретические и методологические основы в диссертации соответствуют логике исследования проблем качества рабочей силы. Обоснованность и достоверность теоретических положений и выводов работы Е.Ю. Суворовой определяется рациональным использованием надёжных методов исследования, логичной структурой диссертационной работы, последовательным изложением материала, детальной оценкой состояния предмета исследования и основных факторов его определяющих, конкретностью выводов, конструктивным характером предложений и рекомендаций.

Эмпирическая и информационная база представлена нормативными и законодательными актами по труду, монографиями и диссертациями по

проблемам оценки качества рабочей силы, материалами статистических органов, данными официальных сайтов Интернета. Использование эконометрических методов в анализе определяет достоверность и усиливает аргументированность выводов, полученных исследователем.

Основные научные результаты диссертационного исследования состоят в следующем:

1. Автор представляет качество рабочей силы как единство интегрированных результатов социально-экономических процессов, при этом подробно характеризуется их взаимосвязь и взаимозависимость. В качестве структурных компонентов качества рабочей силы выделяются профессиональные (уровень профессионального образования, трудовой опыт, уровень знаний ИКТ, инновационность) и психофизиологические характеристики (физическое и психологическое состояние здоровья).

2. Факторное влияние социально-экономических процессов раскрывается через построение модели формирования качества рабочей силы в разрезе выделенных структурных компонентов, где отчетливо видна их взаимосвязь и взаимообусловленность. Данный результат исследования является наиболее существенным, т.к. упрощенное представление качества рабочей силы позволяет выделить наиболее значимые социально-экономические процессы для формирования качественных характеристик рабочей силы.

3. Автор разработал и обосновал систему показателей, каждый из которых характеризует определенное свойство рабочей силы. Использование данных показателей соответствует смысловому значению оценки качественных характеристик рабочей силы. При оценке уровня качества рабочей силы посредством интегрального показателя автор использует метод экспертных оценок в автоматизированном виде. Интерпретация полученных значений осуществляется автором по специальной шкале, которая устанавливает зависимость между достигнутым уровнем качества рабочей силы и уровнем социально-экономического развития.

4. Результаты оценки качества рабочей силы в 4-х субъектах РФ явились основой для разработки рекомендаций актуализации программ и направлений социально-экономического развития в каждом из них.

5. Для Забайкальского края, как базового объекта оценки качества рабочей силы, сформулированы рекомендации по регулированию процессов формирования качества рабочей силы на основе соотнесения результатов интегральной оценки с основными экономическими индикаторами – ВРП, инвестиции в основной капитал на душу населения, индекс реальной заработной платы. Предложенная система оценки позволяет рассматривать интегральный показатель качества рабочей силы как один из критериев оценки качества жизни населения субъекта Российской Федерации.

Значимость для науки и практики полученных автором результатов

Автор внес научный вклад в структурирование представлений о качестве рабочей силы, классифицировал факторы его развития и представил порядок регулирования региональных социально-экономических процессов на основе интегрального показателя. Таким образом, данные разработки можно отнести к элементам совершенствования теоретико-методической основы экономики труда.

Сформулированные научные положения и результаты проведенного исследования раскрываются в 13 публикациях общим объемом 5,1 п.л., в том числе 3 статьи в научных рецензируемых изданиях из Перечня ВАК при Министерстве науки и высшего образования (авторский объем – 1,8 п.л.).

Положения диссертации подтверждены их апробацией в рамках научно-практических конференций, в числе которых: «Проблемы экономики, социальной сферы и права» (г. Чита), «Проблемы модернизации и посткризисное развитие современного общества: Экономика, социология, философия, право» (г. Саратов), «Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты» (г. Курск), «Интеграция науки и практики как механизм эффективного развития современного общества» (г. Москва). Практические результаты исследования

были представлены в Министерстве экономического развития Забайкальского края, где получили высокую оценку специалистов.

Предложенный и апробированный алгоритм оценки качества рабочей силы в регионе может быть использован в целях мониторинга социально-экономического развития региона, что, в свою очередь, позволит актуализировать направления развития трудового потенциала региона.

**Оценка содержания диссертации, ее завершенность в целом,
замечания**

Отмечая высокую значимость результатов диссертационного исследования, глубину проработки изучаемых проблем, скрупулёзность автора в расчете интегрального показателя качества рабочей силы, можно отметить и ряд замечаний.

1. Автор диссертационной работы утверждает, что «качество рабочей силы меняется в зависимости от содержания и соотношения его структурных компонентов», а также то, что «неполный учет характеристик может привести к недооценке качества рабочей силы» (с. 32-33 диссертации). Далее к структурным компонентам качества рабочей силы диссертант относит две группы характеристик (психофизиологические и профессиональные), в которые входят физическое и психологическое состояние здоровья; уровень профессионального образования, трудовой опыт, ИКТ-компетентность и инновационность человека. Представляется все же, что многокомпонентность данной категории гораздо шире. Ограничив себя только выделенными сущностными характеристиками, человек предстает несколько однобоко – это человек, который должен иметь хорошее здоровье, высокий уровень психологического состояния, нацеленный на постоянное обновление знаний, наработку опыта и инновационные разработки, т.е. некий «стойкий оловянный солдатик». Вместе с тем, как представляется, учет таких важных качественных характеристик рабочей силы как нравственность, культура, коммуникабельность смогли бы обогатить предлагаемую автором модель оценки качества рабочей силы, тем

более, что среди факторов, оказывающих значительное влияние на предмет исследования, автор указал в числе прочих и уровень культурной среды (с. 49), а также отметил, что «чаще чем прежде, трудовые навыки сопряжены с общим уровнем культурного развития человека» (с. 77 диссертации).

2. На с. 39 диссертант пишет, что «доказано, что чем больше в труде проявляется творческая составляющая личности, тем большее удовлетворение приносит работа и тем заметнее ее оздоровительное воздействие». Представляется, что здесь уместна была бы ссылка на то, кто и когда и в каких условиях использования рабочей силы это доказал. Тем более, что творческой составляющей качественных параметров рабочей силы в диссертации уделено достаточно много внимания. При этом в качестве показателя, оценивающего творческий потенциал рабочей силы, автор берет «численность исследовательского персонала», а, например, не «коэффициент изобретательской активности».

3. Представляется важным соотнести возрастные границы рабочей силы (на с. 74 диссертации указано, что к рабочей силе относится население от 15 лет), поскольку диссертант, отстаивая сущность и значимость процесса её формирования, постоянно обращается к системе образования и выделяет в качестве этапов формирования качественных характеристик рабочей силы период, начиная с 7-летнего возраста (с. 53-57 диссертации). Ничуть не умаляя авторский взгляд на данную проблему, хотелось бы уточнить, а что, в 22 года формирование качества рабочей силы заканчивается? Ведь в свете тенденций современного инновационного развития и концепции непрерывного образования и образования через всю жизнь с 22 лет (а у большей части гораздо раньше – с 15 – 16 лет) только начинается трудовая деятельность, т.е. участие в рабочей силе. Именно в дальнейших периодах происходят набор опыта (формирование специфических навыков), повышение квалификации, переподготовка и т.д. Кстати, в современном российском обществе этим параметрам уделяется особое внимание, в частности это отражено в рамках Нацпроекта «Производительность труда».

4. Рассматривая предложенную автором совокупность показателей, отражающих влияние факторов на формирование структурных компонентов качества рабочей силы (табл. 11, с. 94 диссертации), хотелось бы уточнить объективность оценивания здоровья рабочей силы показателем временной нетрудоспособности, поскольку на больничном часто находятся родители по уходу за маленькими детьми, сохраняя при этом свое здоровье на прежнем уровне. Представляется, что этот показатель оценивает прямо только трудовые потери, а о здоровье говорит все-таки опосредованно.

5. Требуется пояснить, является ли разработанная модель оценки типовой для использования в различных регионах РФ, а также уточнить, не будет ли применение одностипного оценивания причиной невнимания к другим более важным для конкретных регионов факторам формирования качественной рабочей силы либо упущения более важных и специфических для конкретных регионов возможностей управления качественными изменениями в состоянии рабочей силы.

Отмеченные недостатки не снижают общей ценности диссертационного исследования и не влияют на положительную оценку диссертации в целом.

Отметим такие важные достоинства диссертационной работы Суворовой Екатерины Юрьевны как структурированность, грамотность, четкость, бережное отношение к терминологии, хорошая апробация, применение методов математического анализа и эконометрических процедур.

В целом диссертация Суворовой Екатерины Юрьевны представляет собой законченное самостоятельное исследование, выполненное на высоком научном уровне, отвечает требованиям научной новизны, актуальности и практической значимости. Автореферат и опубликованные соискателем статьи отражают основное содержание диссертационной работы.

Таким образом, диссертация Суворовой Екатерины Юрьевны является законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится

решение проблемы совершенствования интегральной оценки качества рабочей силы региона. Цель исследования достигнута, что имеет важное значение для области исследований «экономика труда». Диссертация соответствует требованиям п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Официальный оппонент

Ведущий научный сотрудник,
заведующий лабораторией
исследования проблем
развития трудового
потенциала
ФГБУН ВолНЦ РАН,
кандидат экономических
наук, доцент

Гал

Леонидова
Галина Валентиновна

Ступинская Елена Сергеевна
Специалист
кадровой службы



9.08.21

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Вологодский научный центр Российской академии наук
Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д.56А