

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

ОТЗЫВ НА АВТОРЕФЕРАТ ДИСЕРТАЦИИ

Стукановой Софьи Сергеевны на тему: «Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Реализация потенциала России, развитие экономики и повышение уровня и качества жизни населения могут быть достигнуты путем совершенствования социально-экономических систем управления как на уровне государства, так и на корпоративном уровне. При этом важно эффективно управлять всеми видами имеющихся в стране ресурсов, и в первую очередь ресурсами трудовыми.

Необходимо понимать, что при анализе эффективного использования трудовых ресурсов должна учитываться существующая тесная взаимосвязь и взаимозависимость между экономическими условиями, в которых формируется качество данных ресурсов и выбора подхода к управлению им. Решение этой актуальной проблемы и предлагается автором исследования Стукановой С.С. в виде разработанной концепции управления качеством трудовых ресурсов в исследуемых социально-экономических системах.

Рассматриваемое диссертационное исследование органично сочетает в себе научную и практическую направленность, формируя теоретико-методологическую основу для развития комплексной системы управления качеством трудовых ресурсов как в социально-экономических системах макро-, так и микроуровней.

Научную новизну исследования Стукановой С.С. представляет разработанная концепция управления качеством трудовых ресурсов. Концепция включает методическое и инструментальное обеспечение, необходимое для реализации всех функций управления.

Основным источником ускорения социально-экономического развития России, структурной перестройки экономики, импортозамещения, модернизации промышленности и ее технологического обновления является форсированный рост инвестиций, в том числе и инвестиций в человеческий капитал. В этой связи не вызывает сомнений позиция автора, что для модернизации экономики страны важнейшей характеристикой качества трудовых ресурсов является инновационная мотивация, определяющая стремление человека, коллектива и государства в целом к творческой активности, направленной на инновационное развитие экономики. Проведенное исследование и расчеты автора характеризуют уровень инновационной мотивации как низкий. Тем не менее, используя предложенную методику, динамику инновационной мотивации необходимо отслеживать и своевременно корректировать, задействуя как финансовые, так и идеологические рычаги. Низкий уровень инновационной мотивации обусловлен целым рядом причин, в том числе и малой долей расходов в бюджете на науку, исследования и разработки. Сегодня очевидно, что импортозамещение должно идти параллельно с усилением сферы науки и технологий, и решение этой задачи возможно только совместными действиями общества, государства и бизнеса.

Автором предложена модель преобразования качества трудовых ресурсов в системе занятости, что доказывает необходимость приоритетной поддержки на государственном уровне предприятий малого и среднего бизнеса, обеспечивающих мультипликативное наращивание темпов экономического роста и выполняющих функцию по обеспечению занятости населения и созданию новых рабочих мест в стране.

Практическая ценность исследования определяется также предложенной методикой самообследования качества трудовых ресурсов, способствующей оптимальному распределению трудовых ресурсов предприятий, развитию их качественных характеристик, в том числе и инновационной мотивации.

Конкретизирует разработанную концепцию организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов. Управление, основанное на принципах адаптивности, комплексности, системности и целенаправленности и предложенное его обеспечение позволяет вовлечь в управление качеством трудовых ресурсов субъекты всех уровней социально-экономических систем и, на основе комплексной информационной поддержки, обеспечить эффективное функционирование органов управления.

В целом, автореферат диссертации отражает основные результаты исследования и позволяет сделать вывод, что поставленная цель исследования достигнута.

Однако, соглашаясь с автором в том, что ответственность за качество трудовых ресурсов должна разделяться всеми субъектами, действующими в рамках социально-экономических систем, т.е. в основе управления качеством трудовых ресурсов должен лежать принцип всеобщей ответственности за качество, хотелось бы получить дополнительные комментарии диссертанта, подтверждающие обоснованность применения данного принципа.

Кроме того, можно было бы более детально рассмотреть виды инновационной мотивации в предложенной методике самообследования качества трудовых ресурсов, в также критерии их классификации.

Данные замечания не снижают общей научно-практической ценности полученных результатов, которые могут быть применены в управлении качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем различных уровней.

Автореферат диссертации позволяет констатировать, что выполненное исследование соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 года № 842 к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук, а его автор - Стуканова Софья Сергеевна – заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Заведующий кафедрой
экономических и финансовых дисциплин
АНО ВО "Московский гуманитарный
университет", доктор экономических наук,
профессор
Елена Борисовна Крылова



АНО ВО "Московский гуманитарный университет": 111395, г. Москва,
ул. Юности, д.5;
Тел.: +7-499-374-73-61;
e-mail: kefd@mosgu.ru



12.03.19

СТАРШИЙ ИНСПЕКТОР
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
САМОХИНА А. В.

