

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

ОТЗЫВ

**официального оппонента доктора политических наук, профессора
Самраиловой Екатерины Константиновны 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 исследования

Проблема эффективного управления экономическими ресурсами была и остается важнейшей проблемой экономики и всегда находится в центре внимания ученых и специалистов. Открывшиеся возможности производства диктуют новые требования к человеку как носителю рабочей силы, и этот процесс идет непрерывно, заставляя изыскивать и новые методы управления. Взгляд на труд, как на один из важнейших экономических ресурсов, в условиях экономики 4.0 в значительной степени изменился: большее внимание уделяется вопросам качества и, в частности, управлению качеством трудовых ресурсов.

Проблема управления качеством трудовых ресурсов решается посредством реализации функций управления: планирования, организации, мотивации, контроля и под воздействием целого ряда факторов. Она является сложной социально-экономической проблемой и требует выработки концептуального подхода, основанного на интегрировании принципов

управления и целей социально-экономических систем в вопросе управления качеством трудовых ресурсов.

Вышеизложенное свидетельствует об актуальности исследования Стукановой С.С., результатом которого является остро востребованная в сегодняшних условиях разработанная автором концепция управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах.

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

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, характеризуются высокой степенью обоснованности и достоверности.

Обоснованность выдвинутых автором положений теоретического и практического характера подтверждается: во-первых, критическим анализом обширного научного материала и прикладных трудов; во-вторых, корректным применением исследовательского и аналитического аппарата; в-третьих, - подтверждением выдвинутой автором гипотезы результатами, полученным в ходе исследования; в-четвертых, доказательности выводов, лежащих в основе предложенных рекомендаций; в-пятых, опытом практического применения результатов исследования в деятельности промышленных предприятий, в научно-исследовательской деятельности, в учебном процессе; в-шестых, обсуждением полученных результатов на международных и всероссийских конференциях и круглых столах; в-седьмых, публикацией результатов исследований в монографиях и рецензируемых научных изданиях, в том числе включенных в перечень ВАК.

Структура диссертации логически выстроена, включает введение, четыре главы, заключение, список литературы, состоящий из 385 наименований трудов отечественных и зарубежных авторов, содержит 63 таблицы, 35 рисунков и 9 приложений.

Работа отличается высокой степенью научности изложения; применением междисциплинарных методов исследования, что является ее

безусловным достоинством; грамотным оформлением, соответствующим требованиям ГОСТ.

В первой главе диссертации «Теоретические концепции и методологический базис управления качеством трудовых ресурсов» посредством библиографических методов исследования и в результате глубокого критического анализа автором выявлен ряд противоречий категорийного аппарата, характеризующего сущность, структуру и качественные характеристики трудовых ресурсов (п.1.1). Четко разграничивая и определяя принципы отнесения исследуемых терминологических единиц к категориям или понятиям, Стукановой С.С. решена одна из актуальных теоретических проблем экономики труда, связанная с сущностным и методологическим смещением понятий. На этом основании соискателем разработана система, отражающая объемно-видовую соотнесенность анализируемого понятийного аппарата, формирующего теоретическую основу исследования и управления качеством трудовых ресурсов. Выявленные автором несоответствия и противоречивость отдельных подходов к определению сущности исследуемых категорий и понятий, а также разработанная на основе применения накопленных экономической наукой знаний и методов и законов формальной логики контекстная структура, послужили отправной точкой для выработки авторского подхода к определению ключевых категорий и понятий управления качеством трудовых ресурсов.

Сосредоточивая внимание на методологических подходах к управлению качеством трудовых ресурсов, автор обращается к понятию социально-экономических систем и обосновывает целесообразность для достижения поставленной в исследовании цели рассмотрения иерархически выстроенных социально-экономических систем, находящихся во взаимосвязи посредством взаимодействия трудовых ресурсов. Выявив ограничения онтологического и гносеологического подходов, а также синтезировав положения структурной, функциональной и казуальной концепций

социально-экономических систем, Стуканова С.С. убедительно доказала применимость синтетического подхода к исследованию качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах (с.с. 47-53).

Новыми и актуальными для решения проблем экономики труда и управления качеством трудовых ресурсов в частности, представляются аргументы и выводы автора о возможностях применения концептуальных положений дефинитивного, казуального и вероятностного детерминизма при разработке методологических подходов к управлению трудовыми ресурсами и их качеством (с.с. 56-59).

Отмечая различие и некоторую противоречивость целей управления качеством трудовых ресурсов социально-экономических систем разных уровней (с чем, безусловно, стоит согласиться), Стуканова С.С. систематизировала основные концепции управления качеством, интерпретируя их применительно к объекту исследования. Это позволило автору сделать обоснованный вывод, что ориентация на принцип всеобщей ответственности за качество позволит обеспечить ответственное поведение экономических субъектов всех уровней системы, нивелирование противоречивости их целей и достижение общей цели управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах (с.с. 66-73).

Представляет научный интерес предложенный автором оригинальный методологический подход, в основе которого лежит методологическая архитектура, разработанная с учетом специфики объекта исследования и обоснованных с применением фундаментального научного знания особенностей развития качества трудовых ресурсов (с.с. 74-77). Авторская методологическая архитектура включает логически выстроенную совокупность моделей, методик и инструментов, используемых для достижения обозначенной автором цели. Хочется обратить внимание, что все фундаментальные принципы (структурного единства, контекстуального единства, учета естественного изменения исследуемых объектов, научности, объективности, системности и детерминизма) в предлагаемой методологии

выдержаны. Автором на основании глубокой философской основы, положений классического и современного научного знания раскрывается сущность и механизмы использования контекстной структуры, методики диагностики, физической модели, а также предлагаемых схем реализации концепции управления качеством трудовых ресурсов, тем самым доказываемая функциональность методологической архитектуры, как базиса исследования (с.с. 81-89).

Во второй главе «Диагностика состояния качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах» автором последовательно применяется предложенная методика диагностики качества трудовых ресурсов. Так, анализируя факторы макросреды, определяющие состояние качества трудовых ресурсов, Стуканова С.С. предлагает использовать квадраты качества, что способствует эффективной диагностике на макроуровне, обеспечивает ее комплексность и направленность (п.2.1).

Внутренний проанализированный объем статистического материала позволяет говорить об обоснованности выводов автора, а характер и порядок его использования – о корректности применения методики диагностики качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах макроуровня.

Отмечая нацеленность экономики на инновационное развитие, автор доказывает, что при диагностике состояния качества трудовых ресурсов необходимо выявлять уровень инновационной мотивации. Авторские определения инновационной мотивации для макро-, микро- и индивидуального уровней, а также предлагаемые методики ее расчета, по нашему мнению, обладают научной новизной и полезностью для практического применения (с.с. 131-134, 147-148).

Одним из достоинств авторской методики диагностики качества трудовых ресурсов является возможность ее применения при исследовании качества трудовых ресурсов и влияющих на него факторов и на микроуровне (п.2.2). На основании изучения и содержательного анализа статистической

информации, официальной отчетности предприятий, а также результатов собственного социологического исследования, соискателем делается вывод о недостаточном уровне качества трудовых ресурсов и инновационной мотивации.

Отмечая многоаспектность проявления и сложность природы поведения индивида (в том числе при решении вопросов формирования его качественных характеристик и при определении форм взаимодействия с обществом), рассматриваемой чаще с позиций холизма или индивидуализма, Стуканова С.С. аргументировано обосновывает необходимость рассмотрения поведения индивида через модель экономико-психо-социального человека (с.с. 165-169). Это послужило основой, через доказательство ценностной детерминации поведения индивидов, разработки цепочки ценности качества трудовых ресурсов, определяющую иерархию управленческого воздействия на разных этапах формирования качества (с.с. 170-173).

Данная разработка ценна как с научной, так и с практической точек зрения, поскольку обеспечивает возможность усиления мер управленческого воздействия субъектов управления в конкретный период жизни человека, не теряя при этом общей ответственности и согласованности действий в вопросах управления качеством трудовых ресурсов. Следует также отметить, что направления и меры управленческого воздействия, предложенные в рамках организационно-экономического обеспечения концепции управления качеством трудовых ресурсов (п.4.3), в полной мере согласуются с рассматриваемой цепочкой ценности, что доказывает научную обоснованность разработанной концепции.

Дополнительным подтверждением глубокой проработанности и логичности предложенного Стукановой С.С. методологического подхода является тот факт, что применение авторской методики диагностики позволило соискателю также выявить взаимовлияние систем всех уровней и степень их вовлеченности в процесс управления и на этой основе разработать физическую модель управления качеством трудовых ресурсов.

Третья глава «Институционально-инструментальные аспекты управления качеством трудовых ресурсов» посвящена рассмотрению роли образовательной среды в формировании качества трудовых ресурсов, влияния качества занятости на качество исследуемых ресурсов и разработке методического инструментария для оценки качества трудовых ресурсов систем микроуровня.

Отдавая должное образованию, как важнейшей составляющей качества трудовых ресурсов, Стуканова С.С. сформировала новый инструментальный подход к управлению образовательно-профессиональной компонентой качества трудовых ресурсов. Соискателем введено понятие логистики образовательной среды, что, на наш взгляд, явилось контекстным базисом для разработки модели эффективной логистики образовательной среды, обозначенной в работе как правило «8R», и алгоритма ее функционирования (п.3.1).

В данном аспекте важным представляется и то, что обоснование актуальности использования принципов и методов логистики (сс. 186-187) дополняется четко обозначенными автором методологическими принципами и функциями логистики образовательной среды, реализуемыми при управлении качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах различных уровней (сс. 190-191).

Ценным в авторском инструментальном подходе является обеспечение, помимо реализации обозначенных функций логистики образовательной среды, решения исследовательской и контролирующей задач управления качеством трудовых ресурсов через повышение уровня образованности и профессионализма. Отмеченные задачи успешно решены автором в ходе моделирования образовательной среды "as is" ("как есть") (сс. 193-204) и разработки практических рекомендаций по повышению ее эффективности в формировании качества трудовых ресурсов (т.е. моделировании образовательной среды "to be") (сс. 206-211).

В работе автором справедливо отмечается, что при решении проблемы занятости внимание уделяется, преимущественно, снижению уровня безработицы, а проблема формирования качества занятости, влияющей на качество трудовых ресурсов, практически не рассматривается (с. 220-226).

При этом следует отметить неординарный и новаторский для экономики труда подход автора к методологическому исследованию качества занятости, доказательно основывающемся на принципах триалектики и асимптотической математики и последовательно раскрывающему ее с позиций прогнотипа (с. 213-216). Данный подход лег в основу авторской модели преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости (п. 3.2). Использование указанной модели, по нашему мнению, способствует приращению качественных характеристик трудовых ресурсов настоящего и будущих периодов, поскольку не вызывают сомнений, что качество занятости влияет на качественные характеристики индивидов не только в трудоспособном возрасте; а также то, что изначальный тип естественного движения индивида может поддерживаться или корректироваться качеством занятости. Исходя из вышесказанного, доказанными следует считать положения автора о том, что качество занятости представляет собой инструмент управления, который дает возможность моделировать развитие качественных характеристик человека и нивелировать противоречия целей управления качеством систем различных уровней.

Физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, предложенная в диссертации, основывается на определении типа естественного движения систем и их взаимовлиянии. Это позволило автору разработать адаптивные модели управления качеством трудовых ресурсов, меняющиеся в зависимости от поведения систем и, таким образом, сформировать основу для принятия оптимальных управленческих решений. Результаты диссертационного исследования показывают, что применение методики самообследования качества трудовых ресурсов систем

микроуровня, ядром которой являются отмеченные выше модели (п.3.3.), обеспечивает положительную направленность преобразования качества трудовых ресурсов (сс. 241-243), что подтверждает практическую значимость разработки соискателя.

В четвертой главе диссертационного исследования «Концепция управления качеством трудовых ресурсов» автор рассматривает зарубежный опыт и наиболее результативные национальные модели управления образованием, здравоохранением, занятостью, социальным страхованием, а также проекты государственно-частного партнерства в социально значимых сферах (п.4.1). Применение отдельных элементов этих моделей в условиях России, по мнению автора, возможно, при условии реализации принципа всеобщей ответственности за качество, с чем мы, безусловно, согласны.

В основе разработанной автором концепции управления качеством трудовых ресурсов лежит организационно-экономическое обеспечение, ориентированное на системы всех уровней и предполагающее реализацию всех функций управления в различные периоды формирования качества трудовых ресурсов (п.4.2). Рассматриваемое обеспечение реализуется органами управления качеством трудовых ресурсов, представляющими собой интегрированную структуру, которую возглавляет Координационный Совет по качеству трудовых ресурсов при Президенте РФ. По нашему мнению, действующая на принципах научности, информационной поддержки и всеобщей ответственности за качество, структура управления призвана способствовать достижению целей системы и модернизации экономики.

В целом, анализ диссертационной работы и ее положений позволяет сделать вывод о том, что содержание диссертации полностью соответствует заявленной теме, выводы и рекомендации автора являются аргументированными, научно обоснованными и практически значимыми.

Следует особо отметить широкое применение Стукановой С.С. различных методов научных исследований и знаний, накопленных целым рядом смежных наук: философией, экономической теорией, социологией,

менеджментом, психологией, эконофизикой, а также асимптотической математикой и др. Сегодня доказано, что именно применение междисциплинарных методов исследований становится залогом развития современной науки. С этой точки зрения диссертация Стукановой С.С. является весьма ценной для дальнейшего развития теории и практики экономики труда.

Научная новизна полученных результатов

Научная новизна исследования состоит в разработке концепции управления качеством трудовых ресурсов, учитывающей особенности и принципы взаимодействия социально-экономических систем и содержащей научно обоснованную методологию и инструменты практического осуществления управления.

К наиболее существенным результатам исследования, обладающим научной новизной, полученным лично автором и имеющим практическую значимость для повышения качества трудовых ресурсов в системах различных уровней относятся следующее:

- проведена систематизация концепций управления качеством с позиций их результативного применения в управлении качеством трудовых ресурсов социально-экономическими системами различных уровней и научно обосновано применение принципа всеобщей ответственности за качество, способствующего наиболее полной реализации функций и достижению целей управления качеством трудовых ресурсов (сс. 66-73);

- предложена логически выстроенная и обладающая органическим единством методология управления качеством трудовых ресурсов, предполагающая оперирование системами моделей, методик и инструментов и определение ключевых направлений управленческого воздействия на качество трудовых ресурсов (сс.81-89);

- разработана контекстная структура понятийного аппарата исследования, позволяющая на основе объемно-видового критерия разграничения категорий и понятий управления трудовыми ресурсами и их

качеством, определить их содержательную основу, не допуская сущностной, терминологической и иерархической подмены понятий (сс. 22-46);

- предложена методика диагностики качества трудовых ресурсов, позволяющая сформулировать этнологический, морфологический и функциональный диагнозы состояния качества трудовых ресурсов систем различных уровней и сформировать научно обоснованную информационную базу принятия управленческих решений для скоординированного развития качества трудовых ресурсов в социально-экономических системах всех уровней (сс. 84-90);

- разработана физическая модель управления качеством трудовых ресурсов, базирующаяся на методологических положениях эконофизики и обеспечивающая возможность предложения действенных мер по управлению качеством, основанных на определении типа и характера поведения (естественного движения) социально-экономических систем (сс. 91-97);

- научно обосновано значение для достижения цели модернизации экономики страны инновационной мотивации, как качественной характеристики трудовых ресурсов; дается ее авторское определение для систем различных уровней и предлагается методика расчета для систем макро- и микроуровня (сс. 131-134, 147-148);

- доказана целесообразность применения концептуальных положений логистики при управлении развитием профессионально-образовательной компонентой качества трудовых ресурсов; сформулирована сущность логистики образовательной среды, разработана модель, функции и алгоритм формирования и функционирования эффективной логистики образовательной среды, позволяющие, посредством согласованного управления качеством трудовых ресурсов, решить проблему обеспечения рынка труда высококвалифицированными работниками (сс.186-192);

- предложена модель преобразования качества человеческих и трудовых ресурсов через качество занятости, выявившая вариативные пути развития качества трудовых ресурсов с учетом дифференциации целей и

ценностей социально-экономических систем различных уровней. В предложенных и обоснованных вариантах преобразования качества трудовых ресурсов определен оптимальный (эволюционный) для достижения целей модернизации страны путь; разработаны практические рекомендации по обеспечению повышения качества трудовых ресурсов через качество занятости (сс. 216-220, 271-274);

- разработана методика самообследования качества трудовых ресурсов систем микроуровня, предложены принципы, организационные и специализированные критерии оценки. Безусловный практический интерес представляет выявление и учет типа поведения систем микро- и индивидуального уровней, лежащий в основе формирования адаптивных моделей управления качеством трудовых ресурсов. Использование адаптивных моделей является новым подходом для экономики труда, значительно расширяющим возможности научного осмысления проблем управления качеством трудовых ресурсов. Использование предложенной методики в практике хозяйствования позволяет не только определить функционирующую на предприятиях модель управления качеством трудовых ресурсов, но и скорректировать политику управления персоналом и его трудовым поведением, что способствует, как это было доказано автором, как повышению качества трудовых ресурсов, так и улучшению результатов деятельности хозяйствующих субъектов (сс. 227-241);

- разработано организационно-экономическое обеспечение управления качеством трудовых ресурсов, позволяющее реализовать концепцию управления качеством трудовых ресурсов. Указанное обеспечение носит прикладной характер, включает четко выстроенную и обоснованную структуру органов управления качеством трудовых ресурсов (сс. 278-282); системно организованные и функционально структурированные направления и меры управленческого воздействия (сс. 271-277); комплексно проработанные принципы и показатели оценивания результатов управления качеством трудовых ресурсов (сс. 283-288).

В совокупности это позволяет говорить о практической значимости предложенной концепции управления качеством трудовых ресурсов, позволяющей решить важную для экономики страны проблему развития качества трудовых ресурсов на долгосрочную перспективу.

Дискуссионные вопросы и замечания

Отмеченная теоретическая и практическая значимость исследования, оригинальность методологического подхода, логичность и доказанность аргументов и выводов, а также новизна выносимых на защиту положений позволяют заключить, что работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени доктора экономических наук. Однако, несмотря на общее положительное впечатление от работы, следует отметить отдельные моменты и дискуссионные положения, требующие уточнений автора:

- на стр. 71-71 диссертации соискатель приводит характеристики теории А. Фейгенбаума и «системы глубокого знания» Деминга, в целом соглашаясь с их основными положениями. При этом при разработке концепции управления качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах соискатель выбирает ориентацию на принцип всеобщей ответственности за качество. Хотелось бы прояснить позицию автора, почему, с ее точки зрения, положения А. Фейгенбаума и Деминга не легли в основу исследования;

- исследуя индивидуально-поведенческие аспекты формирования качества трудовых ресурсов, автор использует ценностно-ориентированный подход и убедительно доказывает, что в данном аспекте целесообразно использовать модель экономико-психо-социального человека. Следующим шагом автор выстраивает цепочку ценностей формирования качества трудовых ресурсов. Однако, "цепочка ценностей", предложенная М. Портером – это инструмент стратегического анализа, нацеленный на выявление и формирование конкурентных преимуществ. Автором показан процесс формирования ценности, однако, не достаточно четко прописано

управленческое воздействие социально-экономических систем на формирование качества трудовых ресурсов. Иными словами, хотелось бы получить комментарии соискателя относительно того, какие именно инструменты могут быть использованы субъектами управления для формирования конкурентоспособного работника;

- в параграфе 3.1 (сс.184-211) соискатель, рассматривая влияние образовательной среды на формирование качества человеческих ресурсов, достаточно подробно исследует воздействие системы образования. При этом, справедливо отмечая, что понятие образовательной среды шире понятия системы образования, иные, относящиеся к образовательной среде системы, автором проанализированы, на наш взгляд, недостаточно;

- на стр. 168-169 соискатель исследует проблему влияния внутренних детерминант на поведение индивида на рынке труда. При этом, упоминая категории цены и ценности субъекта на данном рынке, автор не дает комментариев относительно сущности и взаимосвязи этих категорий.

Отмеченные замечания не являются принципиальными и не снижают высокого уровня проведенного исследования и оценки научной квалификации автора.

Общее заключение по диссертации

Диссертационное исследование Стукановой Софьи Сергеевны на тему: "Управление качеством трудовых ресурсов в социально-экономических системах" является самостоятельной, завершенной научно-квалификационной работой, обладающей актуальностью, научной новизной, теоретической и практической значимостью, высокой степенью достоверности и обоснованности научных положений, сформулированных выводов и рекомендаций.

Автореферат и опубликованные работы отражают основные положения диссертации. Полученные результаты диссертационной работы соответствуют поставленным целям и задачам.

Диссертация соответствует Паспорту научной специальности 08.00.05 -

Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Таким образом, представленная работа и ее результаты по своему теоретическому уровню, научно новизне и практической значимости отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года №842, 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:

профессор кафедры "Экономика
труда и управление человеческими
ресурсами"

ФГБОУ ВО "Российский

Университет транспорта (МИИТ)",

доктор политических наук,

кандидат экономических наук, профессор

Екатерина Константиновна Самраилова

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования "Российский университет транспорта (МИИТ)", 127994, г. Москва, ул. Образцова, д.9., строение 9;

Телефон: +7-495-681-13-40; e-mail: tu@miit.ru

Подпись руки Самраиловой Е.К.
Заверяю _____
Начальник Отраслевого центра подготовки
научно – педагогических кадров
высшей квалификации _____ С.Н. Коржин

28.02.2019

