ОТЗЫВ
ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
о диссертационном исследовании Аббаса А.Б. Аббаса на тему «Формирование и развитие стратегий повышения качества рабочей силы », представленном на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда)

Актуальность темы. Обострение экономического кризиса, произошедшее вследствие геополитических факторов и негативных изменений конъюнктуры международных сырьевых рынков, наглядно показало, что экономика страны требует кардинального реформирования с целью создания новых резервов ее устойчивого роста.

По общепринятому мнению теоретиков и практиков, главнейшим из этих резервов является повышение производительности труда, для которого необходимо адекватное повышение качества рабочей силы. Это положение убедительно доказано в многочисленных научных работах теоретиков общей экономической науки и прикладной экономики труда.

Вместе с тем, на практике решение задачи повышения качества рабочей силы сопровождается определенными сложностями, обусловленными «наследием» прошлой системы управления трудовыми ресурсами, направленной на их использование в интересах работодателя, но не на развитие.

В данной диссертационной работе, актуальность и своевременность выполнения которой, на наш взгляд, являются очевидными, предлагается использовать стратегический подход для решения задачи повышения качества рабочей силы, разрабатывать обеспечивающие этот процесс стратегии.

Содержание диссертации, стиль и логика изложения, выводы и рекомендации свидетельствуют о завершенности формирования авторской позиции, комплексном видении проблемы и способов ее решения, наличии у соискателя достаточных теоретических знаний и практических навыков постановки и решения прикладных экономических задач.

Степень достоверности и обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.

Положения работы, сделанные выводы и рекомендации не противоречат базовым постулатам теорий стратегического управления, экономики труда, конкурентоспособности организации. Цитирование точек зрения других исследователей и научная полемика проведены корректно, с достаточным обоснованием отличия авторской позиции.

В исследовании использованы апробированные экономической практикой подходы и методики, модифицированные под решение поставленных задач. Результаты аналитических исследований соискателя достоверно отражают тенденции развития внутриотраслевой среды, влияющие на динамику качества рабочей силы и эффективность ее использования.

Выявленные по итогам социологического исследования персонифицированные факторы изменения качества рабочей силы (на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод») позволили автору определить приоритетные области разработки функциональных стратегий

повышения качества рабочей силы, дать должное обоснование предлагаемым стратегиям и апробировать включенные в них методики. Все это в совокупности подтверждает прикладное значение результатов диссертационной работы.

Представляется закономерным выбор методологической основы исследования – диалектического, генетического, функционального и поведенческого подходов к познанию феномена качества рабочей силы и стратегий, обеспечивающих его повышение, а также методов логического, экономико-статистического, сравнительного, стратегического анализа, экспертного опроса, оценки оптимальности стратегических альтернатив, деловых качеств работников и их приоритетов.

Комплексность и глубина изучения различных источников информации, как теоретико-методологического, так и прикладного характера, позволяет в целом сделать вывод о релевантности и валидности полученных в исследовании результатов.

Логика и структура диссертации.

Логика диссертации раскрывается рабочей гипотезой исследования и описывается схемой «суть проблемы – анализ проблемы – решение проблемы». Связь между разделами диссертации является преемственной: положения каждого предыдущего раздела логично развиваются в последующем разделе.

Структура диссертационной работы определена ее целью (развитие теоретических положений, конкретизирующих логику формирования стратегий повышения качества рабочей силы, разработка стратегий и методических инструментов их реализации, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации), а также поставленными исследовательскими задачами.

Работа состоит из введения, трех глав (по три параграфа в каждой), заключения, списка использованных источников из 177 наименований и приложений в количестве 24 ед.; иллюстрирована 22 рисунками и 32 таблицами.

Во введении обоснован выбор темы диссертационного исследования, показана степень разработанности проблемы, сформулированы рабочая гипотеза, цель и задачи исследования, отражена научная новизна и практическая значимость результатов, показан уровень их апробации, охарактеризованы авторские научные публикации с выделением статей, опубликованных в изданиях Перечня ВАК РФ.

Теоретические положения диссертации изложены в ее первой главе – «Развитие теоретических аспектов формирования стратегий повышения качества рабочей силы». В ней соискателем конкретизируются сущность и виды стратегий, процедуры разработки стратегий развития организации, обосновывается качество рабочей силы как объект формирования стратегий, раскрывается логика формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией.

Соискателем с достаточной глубиной изучен понятийный аппарат, имеющий отношение к изучаемой проблеме, что позволило выделить сущностные аспекты гносеологии рабочей силы в контексте формирования ее качества, дать авторское толкование термина «качество рабочей силы», с

конкретизацией его отличий от уже существующих определений.

Представляют научный интерес положения диссертации в области структуризации компонент качества рабочей силы по факторам их формирования, уточнения характеристик рабочей силы с позиций их проявления в производственном процессе, определения условий обеспечения качества рабочей силы по стадиям его формирования.

Заслуживает одобрения проведенное изучение видов стратегий, по итогам которого сформирована их классификация, обобщенная по 15 признакам.

Отличается оригинальностью авторское видение логики процесса формирования стратегий в системе стратегического управления организацией – в виде последовательной взаимосвязи концептуальных, функциональных и инструментальных основ, обеспечивающих реализацию стратегической цели развития персонала, с выделением ключевого условия «процесса развития возможностей» для обеспечения конкурентоспособности обеих сторон трудового процесса: и работника, и организации.

Во второй главе работы – «Исследование условий и факторов конкурентного развития рабочей силы в организациях обрабатывающих производств» - оценены тенденции развития внутриотраслевой среды использования рабочей силы, проанализированы динамика качества рабочей силы и эффективность ее использования в ЗАО «Курский электроаппаратный завод», исследованы факторы конкурентного развития работников в этой организации.

В экономическом аспекте аналитический раздел работы усиливает грамотное использование разнообразных методов сбора и анализа информации; в социологическом аспекте – проведенный на основе специально разработанной анкеты экспертный опрос работников ЗАО «Курский электроаппаратный завод» на предмет выявления доминирующих нематериальных факторов их конкурентного развития, мотивирующих к достижению базовых целей труда.

По мнению автора, с которым следует согласиться, персонифицированными факторами являются наличие индивидуальных лидерских качеств, наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия работников, наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста работников.

Названные факторы послужили основанием для определения функциональных областей разработки стратегий. Этому посвящена третья глава диссертационной работы – «Приоритетные направления разработки стратегий повышения качества рабочей силы в организации». В данной главе соискатель разрабатывает и обосновывает три новых стратегии: индивидуального лидерства работников, профессионального развития работников, карьерного продвижения работников.

Логика разработки стратегий базируется на принципе «от частного к общему», что подразумевает их последовательное использование в управленческой практике, отвечает критерию преемственности результатов исследования и придает ему завершенный характер.

Особо следует подчеркнуть то, что каждая из трех авторских стратегий повышения качества рабочей силы содержит в себе методику в

соответствующей функциональной области управления персоналом, апробированную на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод». На наш взгляд, это является убедительным доказательством прикладной ценности стратегий и методик.

В заключении к работе представлены обобщенные положения, выводы и рекомендации, выносимые на защиту.

Научная новизна и практическая значимость положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В общей формулировке научная новизна результатов исследования заключается в развитии теоретических положений, конкретизирующих логику формирования стратегий повышения качества рабочей силы, разработка стратегий и методических инструментов их реализации, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации.

С такой формулировкой новизны результатов работы следует согласиться, поскольку в ней:

1) дано теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий;

2) представлена логика процесса формирования стратегий повышения качества рабочей силы в системе стратегического управления организацией;

3) приведены аналитические доказательства зависимости изменения качества рабочей силы от внутриотраслевых, внутриорганизационных и персонифицированных факторов на основе авторской системы показателей и результатов социологического опроса работников организации;

4) разработан комплекс стратегий повышения качества рабочей силы, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации в приоритетных, функционально взаимосвязанных направлениях управления трудовыми отношениями в организации: формирование индивидуального лидерства работников, организация системы их профессионального развития, обеспечение карьерного продвижения;

5) разработан и апробирован на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод» методический инструментарий реализации авторских стратегий повышения качества рабочей силы, представленный методиками оценки: оптимальности альтернатив достижения стратегической цели повышения качества рабочей силы; профессиональной перспективности работников; потенциала качеств работников для карьерного продвижения.

«Инструментальные» результаты диссертации (стратегии, алгоритмы, методики) имеют несомненное прикладное значение и востребованы хозяйственной практикой, что подтверждается наличием справок о внедрении результатов работы в деятельность производственных организаций.

Таким образом, содержание работы позволяет сделать вывод о реализации цели исследования и решении поставленных задач.

Автореферат диссертации и научные публикации соискателя соответствуют избранному направлению и отражают основные положения диссертации.

Общая оценка работы является положительной, но работе также присущи отдельные проблемные моменты.

Замечания и дискуссионные положения.

Заслуживает позитивной оценки проведенное в диссертации обобщение видов стратегий по 15 классификационным признакам (§1.1). Вместе с тем, не все из них имеют непосредственное отношение к объекту исследования – качеству рабочей силы. Поэтому было бы целесообразным усилить авторскую позицию по поводу необходимости такого детального изучения видов стратегий.

В §1.3 автор констатирует, что «наиболее полная классификация типов кадровой политики дана Т.Ю. Базаровым и Б.Л. Ереминым… по двум основаниям: уровню осознанности правил и норм, лежащих в основе кадровых мероприятий…; ориентации на собственный или внешний персонал…» (с. 57). Тем самым выражается согласие с таким классификационным разделением типов кадровой политики. Однако в §3.1 автор вновь возвращается к рассмотрению типов кадровой политики: на основе делегирования полномочий и ответственности, через поставку целей, по результатам, на основе организационного развития, посредством мотивации (табл. 26). Следовало пояснить, какой причиной вызвана необходимость возврата к выделению типов кадровой политики.

Заслуживает одобрения исследование факторов конкурентного развития работников в организации, проведенное с использованием авторской анкеты на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод». Результатом этого исследования явилось получение сводных оценок факторов конкурентного развития работников (табл. 24) и оценок их значимости (рис. 15). Из-за содержательной близости этих результатов, на наш взгляд, целесообразно было бы усилить авторскую аргументацию в части их ценности для исследования.

В аналитическом разделе работы (§2.2) соискатель анализирует динамику качества рабочей силы и эффективности ее использования в ЗАО «Курский электроаппаратный завод» в разрезе категорий работников: руководителей, специалистов, рабочих. С таким подходом следует согласиться. Однако в процессе апробации авторских методик (третья глава) она проводилась на примере специалистов управления по работе с персоналом (§3.1), а также на примере отдельных функциональных специалистов и представителей управленческого аппарата ЗАО «Курский электроаппаратный завод» (§§ 3.2 и 3.3). Категория рабочих апробацией методик не охвачена.

Можно согласиться с предлагаемым автором инструментарием обеспечения карьерного продвижения работников – индивидуальными планами карьерного роста, методикой оценки потенциала работников для карьерного продвижения, рекомендациями по подготовке кадрового резерва управленческих должностей (§3.3). Но если методика изложена в полном объеме, от постановки задачи ее разработки до выводов по результатам апробации, а рекомендации по подготовке кадрового резерва управленческих должностей имеют конкретный характер, то индивидуальные планы карьерного роста ограничены только типовой формой плана. Представляется, что было бы уместным для наглядности привести примеры индивидуальных планов карьерного роста конкретного рабочего, специалиста, руководителя.

Высказанные замечания имеют частный характер и не влияют на позитивное впечатление о диссертационной работе.

Полученные автором результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому использованию в деятельности производственных организаций и дальнейших теоретических исследованиях проблемы формирования и развития стратегий повышения качества рабочей силы.

Тема диссертации и ее содержание отвечают области исследования п. 5.7 Паспорта научных специальностей ВАК (экономические науки): проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

На основании изложенного, можно сделать вывод о том, что диссертация Аббаса Анмара Бадра Аббаса представляет собой самостоятельную завершенную научно-квалификационную работу, отвечающую критериям научной новизны и практической значимости ее результатов, личного участия автора в их получении.

Диссертационное исследование удовлетворяет требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней.

Соискатель заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (п. 5. Экономика труда).

Официальный оппонент,
доктор экономических наук, профессор,
директор института проблем
экономики и кооперации АНО ВО
«Белгородский университет кооперации,
экономики и права» Ольга Ивановна Клименко

Контактная информация:

308023, г. Белгород, ул. Садовая, 116-А, тлф. (+7) 4722-26-43-84,
e-mail: institut@bukep.ru

Подпись О.И. Клименко
ЗАВЕРЯЮ
Начальник отдела кадров 21.03.17