

В диссертационный совет Д 212.038.15
при ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»

ОТЗЫВ

официального оппонента – Дашковой Екатерины Сергеевны на диссертацию Аббаса Анмара Бадр Аббаса, на тему: «Формирование и развитие стратегий повышения качества рабочей силы», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Актуальность темы диссертационного исследования. Трансформация современной российской экономики привела к созданию дополнительных препятствий в получении извне ресурсов, используемых для производства товаров и услуг. В связи с этим появилась насущная необходимость выявления внутренних резервов роста эффективности производства, повышения качества рабочей силы, усиления рыночных позиций. Понадобился пересмотр существующих стереотипов управления, в том числе понимания роли персонала в достижении успеха организации.

Современная управленческая парадигма делает основной акцент на значимости человеческого фактора, многократно подчеркивая его специфические свойства и разноплановый характер влияния на деятельность организации в условиях интенсивной конкуренции. Рабочая сила, с одной стороны, рассматривается как уникальный ресурс, способный производить прибавочный продукт, с другой стороны, её носителем является конкретный индивид со своими потребностями, способностями, мотивацией к труду. Все эти аспекты могут быть объединены в термине «качество рабочей силы», который носит комплексный характер и отличается специфическими особенностями в разных сферах человеческой деятельности. Очевидно, что уровень этого показателя непосредственно определяет результативность деятельности работников и организации в целом.

Повышение качества рабочей силы в этом контексте может рассматриваться как стратегический инструмент, обеспечивающий адаптацию к изменениям внешней среды за счет формирования ключевых компетенций.

В свете изложенных обстоятельств, диссертация Аббаса Анмара Бадр Аббаса, на тему: «Формирование и развитие стратегий повышения качества рабочей силы», представляет собой комплексное научное исследование, выполненное по весьма актуальной проблеме.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Поставленная автором цель, заключающаяся в развитии теоретических положений, конкретизирующих логику формирования стратегий повышения качества рабочей силы; в разработке стратегий и методических инструментов их реализации, обеспечивающих взаимосвязь развития работника и конкурентных возможностей организации, грамотно сформулирована и логично подвергнута декомпозиции на частные задачи, последовательно и комплексно решенные в ходе выполнения исследования. Эта структурно-логическая чёткость позволила обоснованно и аргументировано сформулировать основные положения диссертации.

Результаты исследований, выводы и рекомендации, по нашему мнению, в достаточной степени обоснованы. В диссертационной работе широко использованы труды отечественных и зарубежных ученых, работающих в этой области.

Для решения поставленных задач методически корректно применялись методы теоретического и эмпирического исследования, сравнительного, экономико-статистического анализа, экспертного опроса, социологического обследования и выборочного наблюдения, а также методы оценки: оптимальности стратегических альтернатив, деловых качеств работников, оценки приоритетов качеств работников.

В ходе исследования был изучен зарубежный и отечественный опыт разработки стратегий, обеспечивающих рост конкурентоспособности организации, управления качеством рабочей силы в организациях разного профиля.

Использовались федеральные и отраслевые нормативно-правовые документы по вопросам оценки и повышения качества рабочей силы; отечественные и зарубежные монографии, а также публикации в периодической печати.

Достоверность и научная новизна научных результатов исследования. Достоверность теоретических положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования определяется объективностью комплексного анализа репрезентативных фактических и статистических данных о современных тенденциях развития внутриотраслевой среды использования рабочей силы, динамике качества рабочей силы и эффективности её использования в ЗАО «Курский электроаппаратный завод», а также логической завершенностью научного исследования. Это позволило сделать обоснованные теоретические обобщения, практические выводы и рекомендации, которые обладают высоким уровнем достоверности.

В диссертации получен ряд результатов, отличающихся новизной. В частности, предложено теоретическое обоснование качества рабочей силы как объекта формирования стратегий организации, включающее выделение его структурированных компонентов: входящий на рынок ресурс труда, используемый ресурс труда, мера и качество трудовых возможностей, реализованная трудовая активность; раскрытие влияния социальных последствий научно-технического прогресса на качество рабочей силы; конкретизацию особых характеристик рабочей силы, определяющих меру и качество трудовых возможностей и их проявления в производственном процессе; определение условий обеспечения качества рабочей силы по стадиям его формирования (с. 24-36).

В ходе исследования доказано, что тенденции изменения качества рабочей силы зависят от внутриотраслевых, внутриорганизационных и персонифицированных (личностных) факторов; предложена система показателей, позволяющая выявлять факторы применительно к конкретной отрасли и организации, ориентированная на анализ качества рабочей силы по трем его атрибутивным признакам – категориям работников, их возрастному составу и уровню профессионального образования; установлены нематериальные факторы конкурентного развития работников, мотивирующие их к достижению базовых целей труда: наличие индивидуальных лидерских качеств, наличие условий для результативного межличностного профессионального взаимодействия работников, наличие внутриорганизационных условий для карьерного роста работников (с. 64-90).

На основе проведенного анализа автором предложены три основных стратегии управления трудовыми отношениями: формирование индивидуального лидерства работников, организация системы их профессионального развития и карьерное продвижение работников, обосновывается взаимосвязью профессионального развития и индивидуального лидерства работников, как условия успешного развития организации. Подчеркивается необходимость повышения качества рабочей силы на основе реализации стратегии индивидуального лидерства работников в организации, в силу его персонифицированного характера, зависимости от трудового потенциала работника (с.91).

В работе предлагается методический инструментарий реализации стратегий повышения качества рабочей силы, апробированный на примере ЗАО «Курский электроаппаратный завод» и представленный: методикой оценки оптимальности альтернатив достижения стратегической цели повышения качества рабочей силы (стратегия индивидуального лидерства работников в организации); методикой оценки профессиональной

перспективности работников (стратегия профессионального развития работников); методикой оценки потенциала качеств работников для карьерного продвижения (стратегия карьерного продвижения работников) (с. 91-139).

Особо следует отметить предложенный автором алгоритм разработки стратегии индивидуального лидерства работников в организации, применение которого позволит повысить эффективность управления качеством рабочей силы организации (с. 92).

Результаты диссертационной работы развивают научные знания в области стратегического управления качеством рабочей силы, способствуют развитию инструментария системы управления персоналом. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в подготовке учебно-методических программ обучения студентов и специалистов экономических специальностей ВУЗов, а также в системе подготовки и повышения квалификации управленческих кадров.

Диссертация оформлена в соответствии с действующими требованиями. Ее основные положения изложены в 17 авторских публикациях, в том числе в 5 статьях опубликованных в журналах, определенных ВАК Минобрнауки РФ, что свидетельствует о достаточной апробации работы. Содержание автореферата соответствует тексту диссертации.

Оценивая в целом положительно данную диссертационную работу, считаю необходимым отметить следующие ее недостатки:

1. В пункте 1.1. диссертации при выявлении сущности и содержания понятия «стратегия» не представлены подходы основоположников стратегического менеджмента к определению данного понятия.

2. Требуется пояснения, что понимает автор под ресурсами рынка труда (рис. 3, стр.35 диссертации).

3. Считаю некорректной позицию автора (представлен на рис. 4, стр.38 диссертации), что концептуальной основой формирования стратегий повышения качества рабочей силы является «стратегическое управление организацией», а функциональной основой «стратегическое управление трудовыми отношениями», так как управление трудовыми отношениями может относиться не только к уровню организации.

4. Спорный характер носит, на наш взгляд утверждение о том, что лидерство организации является следствием индивидуального лидерства ее работников, формируемого под влиянием самых различных мотивов.

Отметим, что указанные замечания не могут принизить значение выполненного исследования и его результатов. Они во многом являются

дискуссионными и не снижают значимости и ценности проведенного Аббасом Анмаром Бадром Аббасом исследования.

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней. Диссертация Аббаса Анмара Бадра Аббаса представляет собой завершённую научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную тему. Новые научные результаты, полученные автором, в должной степени обоснованы и достоверны, они имеют существенное значение для развития основных направлений сбалансированного устойчивого развития экономики, а также практически значимы. Основные положения диссертации соответствуют паспорту научной специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Автореферат диссертации и работы, опубликованные по теме исследования, соответствуют ее содержанию. Оформление диссертации соответствует требованиям, предъявляемым к работам, направляемым в печать.

Таким образом, можно сделать вывод, что диссертация Аббаса Анмара Бадра Аббаса является завершённой научно-квалификационной работой, отвечающей требованиям п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» и критериям ВАК, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Официальный оппонент:

кандидат экономических наук, доцент
кафедры экономики труда и основ
управления ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»



Е.С. Дашкова

30.03.2017г.

Юридический и почтовый адрес:

394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, 40,
Тел.: +7 905 655 777 1
e-mail: dashkova-82@mail.ru

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ВГУ»)

Подпись *Е.С. Дашковой*

заверяю *Вед. Секции*

подпись, расшифровка подписи

