

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по науке
ФГАОУ ВО «Белгородский
государственный национальный
исследовательский университет»



И.С. Константинов

2019 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу

Майер Екатерины Витальевны на тему: «Успешность работников старшего трудоспособного возраста: специфика российского рынка труда», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы выполненной работы. Идеи и инновации – основной вектор ориентации современных организаций к развитию. В условиях постоянных изменений достижение эффекта развития – это, в том числе, результат целенаправленной политики на внешнем и внутреннем рынках труда. Стареющий персонал, несмотря на отнесение России к молодым странам, стал, по аналогии западных государств, отечественной национальной проблемой. Ответ на вопрос о влиянии возрастных характеристик работников на их способность к собственному и организационному инновационному развитию может быть значимой составляющей при разработке государственной кадровой политики и бизнес-планов хозяйствующих субъектов.

Обосновывая в соответствии с этим актуальность выбранной темы, нельзя не согласиться с диссертантом в том, что, несмотря на имеющийся отечественный и в большей степени зарубежный опыт хозяйственной

деятельности в условиях диспропорциональной возрастной структуры занятых, теоретико-методические основы в этой сфере экономики труда только начинают формироваться. При прослеживаемом интересе к заявленной теме и разработанных концептуальных основах в области медицины, геронтологии, специфика достижения успешности возрастных сотрудников на рынке труда практически не изучена. Требуется уточнения понятийный аппарат, в том числе признаки отнесения работников к категории старшего трудоспособного возраста. Не сложилось единого представления о рисках занятости этой возрастной группы, факторах, влияющих на ее результативную работу. Востребован временем, но также мало разработан прикладной аспект проблемы, отсутствуют методики реализации механизма управления занятостью возрастного персонала. Программы по его продуктивной занятости на российских предприятиях только начинают разрабатываться.

В этой связи представляется, что диссертационная работа Майер Е.В., посвященная исследованию теоретических и методических основ формирования профессиональной успешности работников старшего трудоспособного возраста, является актуальной, что предопределяет необходимость исследований в заявленном автором направлении.

Содержание и логика диссертационной работы соответствуют заявленным соискателем целям и задачам исследования. В рамках концепции диссертационного исследования последовательно рассмотрена трансформация представлений о группе работников старшего трудоспособного возраста с позиций положений научных теорий старения, уточнены и актуализированы представления о факторах их профессиональной успешности, выявлена и детализирована специфика трудоспособности с позиций междисциплинарного подхода. Сформированная теоретическая база нашла логическое продолжение в структуре и содержании механизма управления работниками старших возрастов с принятием во внимание систематизированных автором рисков.

Практическое приложение выводов и рекомендаций выразилось в разработанной программе действий, детализированной конкретными мероприятиями, адаптированными на российских предприятиях.

Достоверность выводов и рекомендаций, обоснованность позиций автора опираются на использование обширной методологической и эмпирической базы.

Новизна исследования и полученных результатов. Проведенное Е.В.Майер исследование вносит вклад в развитие теоретических основ повышения профессиональной успешности возрастных работников как фактора результативного бизнеса в условиях трансформации рынка труда: автором выявлены и обоснованы особенности занятых старшего трудоспособного возраста, исследованы дисфункциональные характеристики их трудоспособности, что позволяет разработать направления их преобразования с принятием во внимание систематизированных рисков. Раскрыты факторы трудовой успешности, структура механизма и мероприятий ее достижения.

Наибольшую научную ценность имеют:

1. Выявленные изменения на рынке труда, обоснованный на основании детального исследования большого массива оригинальной зарубежной и отечественной литературы сдвиг в научном понимании постарения работников, возможности необходимого бизнесу повышения их конкурентоспособности, доказанные этим предпосылки управляемости процессом эйджизма в среде работодателей (с. 29, с. 31-32);

2. Уточненное и дополненное на основании анализа научной дискуссии, международного опыта и исследования динамики российских реалий понятие трудоспособности. Систематизация структурных и динамических факторов для дифференциации занятых, формирования направлений двухсторонней – работодателя и непосредственно работника деятельности по сохранению и достижению его успешности (с. 43-44, с. 47);

3. Выделенная для исследования группа работников старшего трудоспособного возраста, доказанная управляемая со стороны государства и работодателя подвижность границ ее определения (с. 61-62). Предложенный и реализованный в работе комплексный подход в исследовании структурированной автором профессиональной успешности относительно обозначенной группы занятых (с.84).

4. Разработанная классификация рисков, построенный механизм управления профессиональной успешностью работников старшего трудоспособного возраста, адаптированная к конкретным хозяйствующим субъектам программа и мероприятия его прикладной реализации (с.93, с.100, с.121).

Рекомендации по использованию выводов и рекомендаций диссертационной работы. Исследование, направленное на изучение ключевой проблемы экономики труда, позволило автору выявить необходимость и возможность конкурентоспособной занятости работников старшего трудоспособного возраста, систематизировать и обосновать значимые факторы, влияющие на ее продление в хозяйствующем субъекте, разработать адаптированную программу действенных мероприятий.

Сформулированные теоретические и методические положения диссертационного исследования позволяют считать их уточнением, дополнением и развитием концептуальных положений, раскрывающих содержание и механизм достижения успешности работы обозначенной группы занятых в российских организациях.

Основные результаты диссертационного исследования могут быть использованы:

- в развитии и конкретизации на региональном уровне положений утвержденной правительством «Стратегии действий в интересах граждан пожилого возраста до 2025 г.»;

- в диагностике и совершенствовании социальной политики регионального и организационного уровней, ориентированной на результативную занятость и минимизацию тенденции эйджизма;
- при разработке планов обучения и развития в организации с учетом инноваций, в том числе цифровизации экономики;
- при формировании эргономической политики в рамках организационного менеджмента здоровья с учетом возрастной структуры занятых;
- при подготовке учебных курсов и методических материалов следующих дисциплин: «Экономика труда», «Современные проблемы управления персоналом», «Маркетинг персонала».

Вместе с тем, диссертация не свободна от **недостатков**:

1. В работе акцентируется внимание на продлении трудоспособности работников старшего возраста, при этом проблема повышения их конкурентоспособности на внешнем рынке труда раскрыта не достаточно полно (с. 47).

2. Вызывает сомнение полнота исследования подходов к пониманию профессиональной успешности (с. 68-69). Например, в работе не анализируется теория эмоционального интеллекта Д. Гольмана.

3. При анализе стратегий преодоления рисков (приложение И, с.235) не представлен имеющийся отечественный опыт работы с сотрудниками старшего трудоспособного возраста.

4. В качестве основной причины рисков в работе с возрастными сотрудниками автор выделяет эйджизм и дискриминирующие решения руководителей (с.94), при этом политические, культурные, финансовые и другие факторы, согласно содержанию работы, считает менее значимыми, что не совсем верно.

5. В рамках исследования признаков принадлежности к старшему трудоспособному возрасту и успешности достигших его работников в диссертации проведен анализ мнений респондентов в разрезе возрастных

групп. Дополненный информацией по признаку пола анализ был бы более содержательным и убедительным.

6. Одной из мер стимулирования досрочного выхода на пенсию автор предлагает содействие самозанятости (с. 171), однако процедура и критерии для определения способности работника участвовать в этой программе раскрыты не достаточно полно.

Отмеченные недостатки, без сомнения, не могут остаться без внимания. Однако проведенный детальный анализ диссертационной работы Майер Е.В. позволяет сделать вывод, что представленное исследование заслуживает положительной оценки.

Оценивая работу в целом, можно заключить, что она представляет завершенное научное исследование, выполненное на достаточно высоком теоретическом и методическом уровне. Работа содержит элементы научной новизны. Выводы автора достоверны и обоснованы, что подкреплено значительными по объему теоретическими и практическими исследованиями и материалами.

Основные результаты диссертационного исследования Майер Е.В. отражены в научных публикациях. Структура и логика автореферата соответствуют диссертационной работе.

Заключение.

Диссертационная работа соответствует паспорту специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) и отвечает требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор Майер Екатерина Витальевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры управления персоналом ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» 15 января 2019 года, протокол № 6.

