

Отзыв на автореферат диссертации Захарова Святослава Игоревича на тему «Теория и методология динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда: структурно-деятельностный подход (на материалах предприятий горнодобывающей промышленности)» представленную на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда)

Диссертационная работа посвящена исследованию проблемы разработки методологии перехода от модели дискретного развития деятельности работников управленческого труда к модели динамизации их конкурентоспособности, позволяющей соединить достижение экономической (максимизация прибыли и капитализации) и социальной целей (максимизация раскрытия, развития и использования потенциала каждого работника). Современные реалии управления трудом на промышленных предприятиях характеризуются, с одной стороны, увеличением доли административно-управленческого персонала, с другой - высокой скоростью его сменяемости в силу усиливающегося разрыва между фактической и требуемой результативностью труда этой категории работников и свидетельствуют о том, что указанная проблема пока не решена.

Для достижения цели исследования поставлены задачи, результаты решения которых имеют научную новину и значимость. Среди них отметим:

- расширен понятийный аппарат экономики труда: введено понятие динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, которую автор трактует как повышение скорости трансформации трудовой деятельности управленческих работников для сохранения или усиления их конкурентных позиций с учетом необходимости адаптации к текущим и прогнозируемым изменениям внешней среды; уточнено понятие конкурентоспособности работника управленческого труда, отличающееся от известных учетом баланса интересов всех субъектов предприятия;

- разработана концепция динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда на промышленных предприятиях, в

основе которой два положения: двойственность природы конкурентоспособности: с одной стороны, она обусловлена развитием индивидуальных способностей работника управленческого труда и его жизненными установками (мотивацией), с другой – перманентным изменением конгруэнтности внутренней среды предприятия внешней; структурирование трудовой деятельности работников управленческого труда с выделением социального (достижение баланса интересов субъектов трудовых отношений), компетентностного (детерминирующий развитие управленческого потенциала работника) и экономического (обуславливающий эффективность и производительность труда) компонентов;

- разработан комплекс методических инструментов оценки и динамизации конкурентоспособности работников управленческого труда, отличие которого заключается в применении авторских показателей, характеризующих «исходные» и «выходные» параметры их конкурентных позиций по социо-компетентностно-экономическим компонентам управленческого труда; шкалы градации с целью идентификации уровней развития гибких и жестких способностей работника; формировании рейтинга конкурентоспособности работника на внутрифирменном (внутреннем) и отраслевом (внешнем) рынках труда.

Полученные автором результаты расширяют представление об управлении трудом руководящих кадров на предприятиях промышленности.

Судя по автореферату, результаты диссертационного исследования прошли апробацию в пяти горнодобывающих производственных объединениях и предприятиях, а также многократно докладывались и обсуждались на конференциях и семинарах в научных организациях и вузах, на технических советах производственных предприятий. Также убедительно выглядит количество и объём авторских публикаций, в том числе в журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

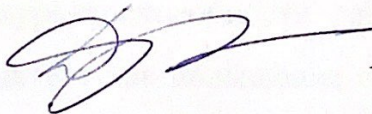
В качестве замечаний отмечу следующее:

1. Вызывает сомнения достоверность ряда представленных в автореферате результатов исследования, поскольку диссертант не описывает источники исходных данных, генеральную совокупность, выборку – это относится к рис. 7 и 12 автореферата, а также к тексту на стр. 35, где автор ссылается на проведенные социологические исследования на горнодобывающих предприятиях, не указывая ни сколько их, ни что это за предприятия.

2. На стр. 36 автореферата представлена схема организации нормирования управленческого труда, в которой выделен ряд позиций как «развитые автором». Однако в чем же именно состоит «развитие» диссертант не раскрывает.

В целом содержание автореферата позволяет заключить, что диссертационное исследование соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней» ВАК Минобрнауки РФ, предъявляемым к докторским диссертациям, а её автор, Захаров Святослав Игоревич, заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика (Экономика народонаселения и экономика труда).

Профессор кафедры экономики
труда и управления персоналом
ВГБОУ ВО «УрГЭУ», д.э.н., д.соц.н.,
доцент



Ядранский Дмитрий Николаевич

24.08

2023 г.

620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45

E-mail: jadransky@yandex.ru

Телефон: +7 982 752 03 20

Подпись Ядранского Д.Н. заверяю



Ю.С. Светская
Менеджер отдела
управления персоналом