

В диссертационный совет Д 212.354.23
при ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный экономический университет»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

**доцента Герасимова К.Б. на диссертационную работу Алиева У.А.
«Социально-психологические аспекты управления человеческими
ресурсами при переходе к экономическому либерализму»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (менеджмент)**

Актуальность темы диссертационного исследования.

Социально-экономические трансформации, начавшиеся в стране в конце 20 века, ставят перед управлением человеческими ресурсами предприятий все более сложные и динамично изменяющиеся в зависимости от состояния мировой и отечественной экономики проблемы. Трансформации, начавшиеся в 90-е годы прошлого века с изменения правовой базы ведения хозяйственной деятельности и плавно перешедшие в изменения экономических основ хозяйственной деятельности, к настоящему времени настоятельно требуют изменений социальной стороны управления человеческими ресурсами. Социальная составляющая процесса управления в нашей стране остается неизменной в течение столетий, несмотря на смену феодализма капитализмом, социализмом или другим «измом». Отношения наемного труда, легитимно оформленные в Англии в 1326 году, начали формироваться в нашей стране только с началом процесса трансформаций. Управление человеческими ресурсами организаций в условиях трансформаций имеет свои собственные закономерности, связанные, не в последнюю очередь, с асинхронностью социальных, правовых и экономических процессов. Если законы, изменившие отношения

собственности и власти на предприятиях, были приняты достаточно быстро, то должны сформироваться на их основе отношения наемного труда к настоящему времени даже не оформлены легитимно. Автор рассматривает современный социально-экономический этап трансформаций как переход от патерналистской парадигмы управления человеческими ресурсами советского этапа к либерально-рыночной парадигме управления наемным трудом свободного и независимого человека, обменивающего свое свободное время на удовлетворение жизнеобеспечивающих потребностей. Особенность современного этапа управления человеческими ресурсами заключается в том, что проводимая предприятием кадровая политика должна обеспечивать и экономическую эффективность деятельности предприятия и, одновременно, способствовать реализации экономических интересов работников, умеющих и желающих работать с высокой трудовой отдачей, гарантируя им достойное качество трудовой жизни для эффективного воспроизводства их трудового потенциала. Только в этом случае возможна успешная работа и развитие компании. При этом следует учитывать, что политика фирмы в области управления в настоящее время не может опираться на идеологические основания и должна строиться на анализе влияния социокультурных факторов на экономическое поведение.

Чтобы понять всю сложность трансформаций социальной сферы управления человеческими ресурсами в современных организациях мы должны проанализировать источники их возникновения в современной России. Очевидно, что существующие системы как минимум включают советское наследие, поведенческие модели, сложившиеся в 90-е годы в ходе перестройки, и заимствованные и адаптированные модели управления принятые в современном международном бизнесе. Очевидно также, что реализация принятых моделей происходит непосредственно в практике управления и не может не учитывать фактор смены поколений персонала предприятий. В связи со сказанным и поставленная автором цель и задачи по ее реализации несомненно актуальны как в практическом

(совершенствование системы управления), так и в теоретическом (оценка готовности к переходу на социотехнические методы управления человеческими ресурсами предприятий) плане.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, изложенных в тексте диссертационной работы Алиева У.А., максимально соответствует цели и задачам, определенным в начале диссертационного исследования, а именно разработке концепции управления человеческими ресурсами промышленных предприятий на основе исследований ценностных ориентаций и социальных установок наемного персонала.

Данная цель реализована Алиевым У.А. по таким основным направлениям как:

- особенности становления отношений наемного труда в результате трансформаций патерналистской модели управления в либерально-рыночную;
- раскрытие феномена делигитимации и прекаризации труда как основной тенденции в развитии социально трудовых отношений на современном этапе;
- определение последствий перехода от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству;
- разработка механизма управления наемным трудом на предприятии с учетом ценностных ориентаций и социальных установок работников.

Решению данных задач автору помог анализ научных исследований и публикаций (более 186 источников) обобщение практического опыта автора в управлении человеческими ресурсами промышленных предприятий. Результаты исследований диссертанта отражены в научных публикациях по теме диссертации, часть из которых размещена в журналах, входящих в список научных рецензируемых журналов, включенных в перечень ВАК при Минобрнауки российских рецензируемых журналов. Наряду с теоретическими исследованиями автор провел значительную научно-

практическую работу, проведя конкретные социально-экономические исследования по изучаемой проблеме на предприятиях автомобильного кластера СПб.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в представленном диссертационном исследовании, доказывается использованием достоверных исходных данных для анализа поставленных проблем, особенно в их практической части, современных методологических подходов к управлению человеческими ресурсами промышленных предприятий. В частности, в качестве методов исследования автором использовался системный подход, статистический анализ на уровне отдельных предприятий, современные методологические подходы к менеджменту, разработка методик и проведение социально-экономических исследований.

Новизна и значимость научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научная новизна результатов диссертационного исследования нашла свое выражение в ряде предложенных подходов к разработке системы управления человеческими ресурсами, среди которых можно выделить следующие:

- обоснованы различия в отношениях наемного труда при патерналистской и либерально-рыночной моделях управления, при которых имеются разные ценностные основания экономического поведения.

- раскрыт феномен прекаризации трудовых отношений на современном этапе экономических трансформаций. Обоснован вывод, что отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате перехода к капиталистической общественно-экономической формации.

- определена ключевая роль ценностных ориентаций работников в управлении человеческими ресурсами на предприятии. Предложена технология управления на основе персонал-технологий УЧР.

- раскрыты изменения в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров при переходе от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджериству и поставлена проблема менеджериства как самостоятельного аспекта социально-экономических трансформаций.

- разработан механизм управления наемным трудом на предприятии с учетом ценностных ориентаций и социальных установок работников.

Значимость результатов диссертационного исследования для науки и практики. Научная значимость диссертационного определяется предложением новых подходов и моделей управления человеческими ресурсами при переходе от административных методов управления к менеджериству. Практическая значимость диссертационной работы связана с возможностью применения конкретных предложений рекомендаций, и результатов исследования, полученных при обосновании направлений развития стратегических проблем менеджмента промышленных предприятий. Автор может использовать полученные результаты в своей практической деятельности, при совершенствовании системы управления человеческими ресурсами, разработке нормативной документации (стандартов предприятия) по УЧР, управлению персоналом, а также для распространения опыта по внедрению в практику управления полученных результатов на других промышленных предприятиях. Материалы диссертационного исследования можно также использовать для чтения специализированных курсов по направлениям подготовки «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Корпоративная культура», «Экономика труда».

Научная обоснованность полученных результатов, их практическая значимость не вызывает сомнения, расчеты и статистическая информация оппонентом проверены и соответствуют действительности. В целом содержание работы соответствует ее структуре, избранной автором теме.

Дискуссионные положения и недостатки, содержащиеся в диссертации:

1. Следует отметить, что достаточно подробно обосновывая тезис о появлении отношений наемного труда только началом трансформационного процесса, автор не выделяет в качестве дискуссионного вопрос о социально-трудовых отношениях этапа советского социализма в качестве отношений наемного труда. На стр. 6 автореферата автор замечает: «Обоснован вывод, что отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате социально-экономических трансформаций». Считаем, что автору следовало хотя бы сослаться на иные точки зрения по данному вопросу.

2. Несмотря на общую несомненную полезность и важность представленной работы, считаем необходимым отметить в качестве замечания, что такие высказывания автора как «В этих условиях согласование ценностей владельцев, менеджеров и персонала организации становится актуальной задачей и основой для разработки систем «управления на основе ценностей». (с.65 дисс), скорее можно рассматривать как благие пожелания, а не программу действий- подобных целей невозможно достичь в принципе.

3. В качестве замечания хотелось бы предложить автору расширить базу эмпирического исследования на организации, предприятия и учреждения различных форм собственности. Такое дополнение, безусловно, повысило бы охват и значимость данных диссертации и, прежде всего, его практическую полезность за счет возможностей сравнительного анализа влияния экономических и социокультурных факторов.

4. Несмотря на значительный объем собственных исследований, автор, на наш взгляд, не уделяет достаточного внимания изложению проведённых эмпирических исследований. Следовало бы уделить больше внимания изложению методик исследования, т.к. некоторые из них (например,

построение шкал измерения социальных установок), носят оригинальный характер, а описаны весьма схематично.

Следует отметить, что указанные замечания не снижают общей высокой оценки проведенного исследования. Автореферат и опубликованные статьи автора в полной мере соответствуют содержанию, основным выводам и результатам диссертации.

Общее заключение

В целом, диссертация Алиева У.А. на тему «Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами при переходе к экономическому либерализму», полностью соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Алиев Ульви Алиевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Официальный оппонент,
Доцент кафедры экономики
ФГАОУ ВО «Самарский национальный
исследовательский университет имени
академика С.П. Королева»,
доктор экономических наук (08.00.05),
доцент

Герасимов Кирилл Борисович

443086, г. Самара, ул. Московское шоссе, д. 34
Телефон: +7 (846) 335-18-26
e-mail: gerasimov.kb@ssau.ru
<https://ssau.ru>



**Сведения об официальном оппоненте
Герасимов Кирилл Борисович**

1. Ученая степень - доктор экономических наук
2. Специальность, по которой защищена диссертация – 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством»
3. Ученое звание – доцент
4. Место работы - ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»
5. Адрес: ул. Московское шоссе, д. 34, г. Самара, 443086
6. Телефон: 8 (846) 335-18-26
7. E-mail: 270580@bk.ru
8. Сайт: www.ssau.ru/priem
9. Должность – доцент
10. Наименование структурного подразделения – кафедра экономики
11. Труды в ВАКовских журналах по теме диссертации:

1. Герасимов К.Б. Принципы успешного внедрения инноваций в сфере услуг /Герасимов К.Б.// Инновации. -2020.- № 5 (259).- С. 53-59;

2. Герасимов К.Б. Технология управления: онтология, структура, содержание /Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б. //Менеджмент и бизнес-администрирование.- 2020. -№ 3-. С. 23-33;

3. Герасимов К.Б. Управление инновациями в строительных фирмах /Герасимов К.Б.//Вестник НГИЭИ.- 2020.- № 8 (111). -С. 104-116;

4. Герасимов К.Б. Модели и методы формирования региональных корпоративных структур /Герасимов К.Б.//Вестник университета.- 2019. - № 10. -С. 93-101;

5. Герасимов К.Б. Формирование модели управления инновационной деятельностью в проектной организации /Герасимов К.Б., Чечина О.С.// Экономика и предпринимательство. -2018.- № 4 (93). - С. 812-816;

6. Герасимов К.Б. Инструменты обеспечения технологий решения задач управления организации /Герасимов Б.Н., Герасимов К.Б.//Управленческие науки. -2018.- Т. 8.- № 1. -С. 82-89;

7. Герасимов К.Б. Развитие организационной структуры управления промышленным предприятием в процессе реализации инновационной стратегии /Бездудная А.Г., Герасимов К.Б.// Российский экономический интернет-журнал. -2016.- № 2. -С. 5.