

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

на диссертационную работу Ульви Алиевича Алиева на тему «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.

В современных российских экономических условиях обеспечение устойчивого роста и развития любой организации требует эффективных способов рационального использования ресурсной базы, обеспечения максимальной производительности труда с учетом применения новых механизмов и подходов в управленческой деятельности, в том числе с точки зрения возможностей и преимуществ менеджмента персонала.

Особенность современного этапа управления человеческими ресурсами заключается в том, что проводимая кадровая политика должна не только обеспечивать экономическую эффективность деятельности предприятия, но и способствовать реализации экономических интересов работников, гарантируя им достойное качество трудовой жизни для эффективного воспроизводства их трудового потенциала. Только в этом случае возможна успешная деятельность и развитие организации.

При этом следует учитывать, что политика организации в области управления персоналом в настоящее время не может опираться на прежние идеологические основания, а должна строиться, в том числе, с учетом результатов анализа влияния социально-психологических факторов на экономическое поведение. Однако, большинство эмпирических исследований влияния социально-психологической составляющей на управление человеческими ресурсами организаций выполнено зарубежными исследователями, причем на традиционных, мало трансформирующихся культурах.

В этой связи становится актуальным использование имеющихся теоретических подходов и наработанной исследовательской практики с целью изучения экономического поведения в организациях, действующих на территории России в условиях трансформаций.

Все вышеперечисленные аспекты в совокупности определяют актуальность и значимость выбранной Алиевым У.А. темы диссертационного исследования.

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

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных автором в диссертации, обеспечивается корректным выбором и применением релевантных исследуемой проблеме методов анализа процессов формирования и развития системы управления человеческими ресурсами организации.

Использование системного подхода при решении поставленных задач, а также обоснованный выбор информационной базы анализа, позволили автору достичь поставленной в диссертации цели, заключающейся в разработке концепции управления человеческими ресурсами промышленных предприятий на основе исследования ценностных ориентаций и социальных установок наемного персонала.

Автором проведен анализ значительного числа публикаций, включающих информационно-аналитические материалы и труды российских и зарубежных ученых по теме диссертационного исследования: в области менеджмента человеческих ресурсов, корпоративной социальной ответственности, управления корпоративным социальным инвестированием и др.

Автором выполнен также обстоятельный обзор периодических изданий, нормативных правовых актов. В работе демонстрируется владение современными методами сбора и обработки исходной информации, автором проведена апробация полученных результатов в рамках научно-практических

конференций, разработанные положения опубликованы в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается использованием общенаучных и специальных методов познания: функционального и сравнительного методов анализа; систематизации, ранжирования и сравнения.

Таким образом, ознакомление с изложенным в диссертации научно-практическим материалом позволяет сделать вывод об обоснованности и достоверности результатов исследований, выводов и рекомендаций.

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

Научная новизна результатов исследования заключается в развитии теоретических и методических положений, раскрывающих содержание управленческих механизмов регулирования социально-трудовых отношений на основе рационального использования человеческих ресурсов предприятия.

Следующие положения, разработанные автором в процессе исследования, обладают элементами научной новизны:

На основе описания феномена делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений обоснован вывод о том, что отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате изменения общественного строя. Автор показывает, что определенная «деиндустриализация» экономики стала тормозом институционализации отношений наемного труда.

В этой связи в работе предложена технология управления человеческими ресурсами на основе системы ценностей, включающая разработку стратегических целей предприятия и привязанных к ним персонал-технологий УЧР, проведение социально-психологических исследований и разработку соответствующих рекомендаций.

На основе выявления изменений в ценностных ориентациях и социальных установках менеджеров при переходе от административных методов управления

человеческими ресурсами к менеджериству определена особая роль менеджмента на этапе перехода к отношениям экономического либерализма.

В работе дана авторская оценка влияния социальных установок и ценностных ориентаций работников на управление человеческими ресурсами предприятий. Обоснован вывод, что ценностный подход к управлению человеческими ресурсами опирающийся на либерально-рыночный подход, должен опираться на управление комплексом производственного и внепроизводственного поведения наемного персонала. Разработан механизм управления наемным трудом на предприятии с учетом содержания ценностных ориентаций и социальных установок работников.

Значимость результатов диссертационного исследования для науки и практики.

Отдельные результаты диссертационного исследования могут быть использованы в рамках преподавания учебных курсов и дисциплин, изучающих вопросы управления человеческими ресурсами, развития организационного поведения, государственной социальной политики, корпоративной социальной ответственности бизнеса и экономики труда. Кроме того, материалы научных изысканий диссертанта могут быть рекомендованы для использования в программах обучения и повышения квалификации кадров, занимающихся вопросами управления и организации труда.

Важным практическим результатом является готовность разработанных рекомендаций для их использования менеджментом промышленных предприятий, непосредственно занимающихся управлением человеческими ресурсами, а также органами государственной власти, не только регионального и муниципального, но и федерального уровня, ориентированных на реализацию социально значимых проектов с учетом возможностей организационно-экономической поддержки российского бизнеса.

Дискуссионные положения и недостатки, содержащиеся в диссертации

В целом, положительно оценивая результаты работы, необходимо отметить ее недостатки и дискуссионные положения:

Во-первых, при рассмотрении зарубежных теорий, характеризующих социально-трудовые отношения в системе наемного труда, автор не учитывает то, что они характерны, в первую очередь, для стран со сформировавшимся в течение столетий экономическим поведением. В нашей стране отношения наемного труда и соответствующее экономическое поведение находятся еще в стадии формирования. Как следствие, возникают сомнения в применимости западных теорий для разработки рекомендаций российским предприятиям.

Во-вторых, автор, на наш взгляд, уделяет излишне много внимания анализу проблематики отчуждения труда, считая эту проблему основной при переходе к отношениям наемного труда. Не отрицая важности этих положений, нужно все-таки признать, что со времен Карла Маркса многое изменилось, поэтому уделять этой проблеме в данной работе столько внимания, пожалуй, не стоило.

В-третьих, разработанный автором подход к управлению человеческими ресурсами на основе измерения ценностных ориентаций и социальных установок менеджеров содержит, на наш взгляд, недостаточно конкретных рекомендаций, механизмов для использования в практике управления персоналом организаций.

Общее заключение

Диссертация отвечает критериям актуальности, новизны, теоретической и практической значимости, а также достоверности полученных результатов. Автореферат и научные статьи автора по теме исследования отражают основные положения диссертации.

Диссертация является самостоятельной научно-квалификационной работой, в которой поставлена и успешно решена важная для экономики проблема управления человеческими ресурсами промышленных предприятий на основе исследований ценностных ориентаций и социальных установок наемного персонала.

Исследование выполнено в соответствии со специальностью 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) - п.10.13 «Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления.

Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления» и п.10.20 «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом» паспорта специальности ВАК при Министерстве науки и высшего образования России.

Диссертационная работа Ульви Алиевича Алиева на тему «Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами при переходе к экономическому либерализму», полностью соответствует соответствующим требованиям Положения о присуждении ученых степеней (в ред. Постановления Правительства РФ от 24.09.2013 № 842) к кандидатским диссертациям, а автор исследования, Алиев Ульви Алиевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Заведующий лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона
ФГБУН Института проблем региональной экономики РАН
доктор экономических наук (08.00.05),
доцент

Иванов Сергей Анатольевич

190013, г. Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, 38,
(812) 316-48-65; info@iresras.ru; http://www.iresras.ru

Подпись Иванова С.А.



Иванов С.А.
26.11.2020.

Сведения об официальном оппоненте

1. Фамилия Имя Отчество- Иванов Сергей Анатольевич
2. Ученая степень – доктор экономических наук
3. Специальность, по которой защищена диссертация – 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
4. Ученая степень - доцент
5. Место работы - Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт проблем региональной экономики Российской Академии наук»
6. Должность - заведующий лабораторией проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона
7. Адрес: 190013, г. Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, 38
8. Телефон: (812) 316-27-65
9. E-mail: region-expo@mail.rcom.ru
10. Сайт: www.region-expo.ru
11. Труды в ВАКовских журналах по теме диссертации:

О ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМ ХОЗЯЙСТВЕ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИИ

Иванов С.А., Костин Г.А.

Экономика и управление. 2020. Т. 26. № 8 (178). С. 851-860.

ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ МНОГОФАКТОРНЫХ ВЫЗОВОВ И РИСКОВ

Иванов С.А.

Экономика и управление. 2019. № 2 (160). С. 28-37.

ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

Минина В.Н., Иванов С.А., Снопова С.М., Юдина Д.И.

Социально-трудовые исследования. 2019. № 4 (37). С. 6-19.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ЭКОНОМИКИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Иванов С.А.

Инновации. 2018. № 10 (240). С. 42-47.

ФОРМИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ «ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ» САНКТ-ПЕТЕРБУРГА.

Иванов С.А.

Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2017. № 2. С. 79.

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА "ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ" САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

Иванов С.А.

Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2017. № 3-4 (56-57). С. 96-105.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

Иванов С.А.

Инновации. 2016. № 9 (215). С. 98-101.

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРАТЕГИИ МАКРОРЕГИОНА "СЕВЕРО-ЗАПАД"

Иванов С.А.

Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2016. № 1 (50). С. 156-168.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Иванов С.А.

Вестник РАЕН. 2015. № 3. С. 41.

ПРОБЛЕМЫ И ПРИОРИТЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Иванов С.А.

Инновации. 2015. № 10 (204). С. 35-39.

ПРИОРИТЕТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИИ

Иванов С.А., Костин Г.А.

Экономика и управление. 2015. № 5 (115). С. 17-23.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА МАКРОРЕГИОНА "СЕВЕРО-ЗАПАД" В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ СДВИГОВ В ЭКОНОМИКЕ И ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Иванов С.А.

Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2015. № 1-2 (46-47). С. 110-124.

МОДЕРНИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ И ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Иванов С.А., Тюличева Л.Д.

Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития. 2015. № 4 (49). С. 99-116.