

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе и
инновациям ФГБОУ ВО «Новгородский
государственный университет
имени Ярослава Мудрого»

д.т.н., профессор

Ефременков Андрей Борисович

2020 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого на диссертацию Алиева Ульви Алиевича «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 исследования.

Диссертационная работа посвящена исследованию актуальной темы, связанной с проблемами управления человеческими ресурсами современных отечественных предприятий. Основными чертами сложившейся ситуации можно считать многообразие форм собственности, новых экономических отношений и методов управления называемой «человеческим фактором» современного производства. При этом либерально-экономические отношения, складывающиеся на предприятиях между работодателями, менеджментом и наемными работниками, определяются изменениями, происходящими в экономике в целом. В настоящее время это не только типичные для советского этапа административные отношения. На данном этапе трансформационного процесса решающую роль начинают играть социально-психологические факторы, обеспечивающие соответствующие складывающейся ситуации трудовые отношения. Необходимо отметить, что вся диссертационная работа автора построена на управлении человеческими ресурсами не в банковской сфере или иных сферах услуг, которой посвящено

90% современных научных работ в области управления человеческими ресурсами, а именно социально-трудовым отношениям в современной отечественной промышленности. Как абсолютно правильно отмечает автор, социально-психологическая сторона управления трудом в промышленности закономерно стала основной именно через тридцать лет после начала трансформаций в силу возрастных изменений, связанных с приходом в трудовую деятельность постсоветского поколения работников. Справедливым является и основной тезис автора: «...современный наемный работник не обязан работать ни на государство, ни, тем более, на конкретного работодателя. В систему его ценностных ориентаций не заложена смыслообразующая ценность труда. Наемный работник приходит на предприятие для удовлетворения жизнеобеспечивающих потребностей, которые зависимы и от состояния рынка труда, и от экономического кризиса, и от уровня цен, и от принимаемых государством законов» (с. дисс.).

Следует отметить, что в современном менеджменте практически отсутствуют серьезные научно-исследовательские разработки, ориентированные на обоснованные практически рекомендации в области управления социально-трудовым поведением на основе изучения ценностных ориентаций персонала, что придает работе, по существу, экспериментальный характер, полностью зависящий от складывающихся в данных условиях и на конкретных предприятиях социально-экономической ситуации. Сказанное определяет актуальность постановки проблемы значимости социально-психологических факторов в управлении человеческими ресурсами предприятий.

Значимость для науки и производства полученных автором диссертации результатов.

В диссертации разработаны концептуально-методические подходы к становлению отношений наемного труда в результате трансформации советской патерналистской модели управления социально-трудовыми отношениями в либерально-рыночную модель в современных условиях

Российской Федерации. Автором определены понятия делигитимации и прекаризации трудовых отношений, являющиеся центральными при управлении трудом в промышленности, что объясняется современными социально-экономическими и технологическими изменениями, при которых сокращается потребность любого производства в работниках наемного труда.

Особенный интерес представляет исследование адаптации управления человеческими ресурсами к работе с персоналом, обладающим различными системами ценностей. В работе показано, что управление человеческими ресурсами в условиях экономического либерализма и общества потребления невозможно без понимания единства производственного и внепроизводственного поведения персонала, определяемого таким фактором как «оплата труда - качество жизни» наемного работника.

Решение этих задач способствует развитию теоретических и методических основ стратегического управления человеческими ресурсами, без опоры на которые невозможен процесс институционализации отношений наемного труда, и дальнейшее бесконфликтное развитие управление трудовыми отношениями в отечественной промышленности.

Вклад соискателя характеризуется следующими результатами, имеющими научную новизну.

1. На концептуальном уровне автором корректно обосновано, что начавшийся в 90-е годы процесс становления отношений наемного труда обусловлен трансформацией патерналистской модели управления трудом в либерально-рыночную. Приведены доказательства различия позиций управления человеческими ресурсами на труд «советского гражданина» на государственном предприятии и труд современного наемного работника на конкретного работодателя, имеющие разные ценностные основания экономического поведения (с.13-15 дисс.).

2. Автором раскрыт феномен делигитимации труда и прекаризации трудовых отношений на современном этапе развития экономики. Обоснован вывод, что

отношения наемного труда в современной России начали складываться только в результате социально-экономических трансформаций. Против их институционализации работают такие тенденции как деиндустриализация экономики, научно-технический прогресс и сокращение численности производственного персонала, делигитимация и прекаризация трудовых отношений (с.32-35 дисс.).

3. Научный и практический интерес для реализации целей управления человеческими ресурсами предприятий, представляет предложенная автором технология управления на основе системы ценностей, включающая вопросы разработки стратегических целей предприятия в области технологии управления человеческими ресурсами, разработку применяемых персонал-технологий УЧР, проведение социально-психологических исследований и разработку рекомендаций по управлению человеческими ресурсами (с. 54-58 дисс.).

4. Уточняя и развивая понятия администрирования и менеджеризма, автор конкретизирует их в изменениях ценностных ориентаций и социальных установках менеджеров для современного этапа перехода от административных методов управления человеческими ресурсами к менеджеризму, и подчеркивает ключевую роль менеджмента в управлении человеческими ресурсами на этапе перехода к отношениям экономического либерализма и постановки проблемы менеджеризма как самостоятельного аспекта социально-экономических трансформаций.

5. В качестве научно-практического вклада следует отметить результаты проведенного автором исследования, обосновывающее самостоятельную значимость ценностного подхода к управлению человеческими ресурсами предприятий, опирающийся на единство производственного и внепроизводственного поведения наемного персонала и предлагающий механизм управления наемным трудом с учетом ценностных ориентаций и социальных установок работников.

Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов, приведенных в диссертации.

Практический интерес для реализации целей управления человеческими ресурсами промышленных предприятий, представляют результаты исследования системы социально-трудовых отношений наемного труда. На уровне конкретного управления данная система не обеспечена адекватными способами реагирования, т.е. не имеет устойчивой значимости труда в системе ценностей личной жизнедеятельности и ролевых отношений наемного работника с менеджером, работодателем и государством. Неопределенность в системе ценностей и ролевой структуре означает размытость социальных установок, определяющих поведение в конкретных производственных ситуациях.

Практическое значение имеет сделанный автором вывод о том, что перевести в значительной степени философскую категорию «ценность труда» на уровень практических исследований достаточно сложно, что и вызвало необходимость научной разработки таких социально-психологических категорий как «ценностные ориентации» и «социальные установки». В предлагаемой трактовке ценности рассматриваются в качестве критериев, определяющих выбор стратегических целей трудовой деятельности персонала в организации, ценностные ориентации создают общий когнитивно-эмоциональный фон отношения персонала к работе на предприятии, социальные установки определяют отношение персонала к конкретным условиям трудовой деятельности и зависят от принятых в организации и реализованных на практике социальных технологий в управлении человеческими ресурсами.

Представляют практический интерес выводы автора о том, что центральным моментом этапа трансформации социально-трудовых отношений является адаптация управления человеческими ресурсами к работе с персоналом, обладающим различными системами ценностей. В работе выделено влияние традиционных (постсоветских) ценностных

представлений, влияние ценностей неолиберальной идеологии и интеграция двух систем ценностей в условиях компромисса. Отмечено, что поскольку ценностная система обслуживает стратегический уровень управления организацией, то в ее разработке должны принимать участие владельцы и топ-менеджмент, руководители основных направлений деятельности предприятия и служба УЧР. Автором разработано распределение функций в управлении ценностными ориентациями наемного персонала.

Результаты и выводы диссертационного исследования целесообразно направить в Министерство экономического развития РФ.

К недостаткам диссертационной работы можно отнести следующие:

1. В параграфе 1. автор указывает, что «Прекаризация трудовых отношений создает основания для социальной напряженности в обществе и в организациях, создавая предпосылки для оппортунистического поведения работников, одновременно с расширением выбора способов экономической активности вне организаций» (с. 26 дисс). Считаем, что автору следовало более подробно остановиться на доказательстве данного утверждения.

2. При рассмотрении вызванных либеральными трансформациями изменений социально-трудовых отношений автор утверждает, что реализуемая в течение последних тридцати лет либерально-рыночная модель ценности труда лишена каких-либо компонентов социальной ответственности работника за свой труд и ориентирована исключительно на адекватную затратам труда оценку работодателем трудового вклада и соответствующий рыночным критериям уровень оплаты труда. Автору следовало бы уточнить данное положение.

3. На основе проведенного исследования автор утверждает, что управление человеческими ресурсами в условиях экономического либерализма и общества потребления невозможно без ориентации на единство производственного и внепроизводственного поведения персонала, определяемого таким фактором как «оплата труда - качество жизни»

наемного работника. Хотелось бы получить разъяснение автора по вопросу

7

связи экономического либерализма и ориентации работника на оплату труда (с.128 дисс.)

Следует отметить, что перечисленные недостатки не снижают высокого научно-исследовательского уровня работы: ее результаты позволяют дать высокую положительную оценку диссертации. Структура и содержание диссертации находятся в логическом единстве, соответствуют избранной теме. Выдвигаемые диссертантом теоретические и методические положения, предлагаемые решения проблем, сделанные выводы и рекомендации, как результаты исследования, отличаются новизной постановки и содержания. Большинство разделов диссертационного исследования характеризуются насыщенностью теоретических положений, критическим анализом, высоким уровнем обоснованности и достоверности. Автореферат отражает основное содержание диссертации.

Общий вывод.

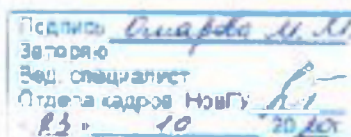
Диссертационное исследование «Социально-психологические аспекты управления человеческими ресурсами при переходе к экономическому либерализму», отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Алиев Ульви Алиевич, заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры технологий управления «12» 10 2020 г., протокол № 7.

Заведующий кафедрой технологий управления
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный
университет имени Ярослава Мудрого»
доктор экономических наук (08.00.05)
профессор

М.И.А.

Омаров Магомед Магомедкадиевич



173003, г. Великий Новгород, ул. Большая Санкт-Петербургская, д. 41;
http://www.novsu.ru; +7 8162 62-72-44; magomed.omarov@novsu.ru

