

ОТЗЫВ

ОФИЦИАЛЬНОГО ОЦЕНОЧЕНТА

доктора экономических наук, профессора Половинко Владимира Семёновича
на диссертационную работу Турсуковой Инны Ивановны
«Оценка эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы исследования. Преобладающая часть современного труда привязана к стабильным рабочим местам на предприятии. Но глобальные технологические и экономические тенденции последних лет способствуют размыванию этой традиционной модели занятости, предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, чётко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Необходимость модернизации экономических процессов, о которой много говорится в последнее время, невозможна без использования современных технологий и инструментов в бизнесе.

В этом контексте наука и практика экономики труда пытается осознать возможности и ограничения использования так называемого заемного труда. Заемный труд – один из таких инструментов, позволяющих организовать гибкий, эффективный бизнес и, одновременно, новые рабочие места. При декларируемых или видимых экономических и организационных преимуществах заемный труд может приводить к крайне неоднозначным социально-экономическим последствиям.

Подобная двойственность данной формы занятости создает предпосылки для большего внимания и более детальной проработки вопросов, связанных с оценкой целесообразности (эффективности) вхождения в систему заемного труда как работнику, так и работодателю. Более того, в рамках несовершенства нормативно-правовой базы российского законодательства в вопросах регулирования заемного

труда, отсутствия возможности защитить права и интересы заемного специалиста в случае их нарушения методика оценки эффективности гибких форм занятости приобретает большое значение для обеих сторон трудовых отношений, расставляя приоритеты между возможностями и рисками.

Указанные обстоятельства позволяют оценить исследование И.И. Турсуковой, развивающее теоретические и методические положения оценки социально-экономической эффективности гибких форм взаимодействия, как актуальное для обеих сторон трудовых отношений.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна.

Диссертация оформлена в соответствии с требованиями ВАК РФ. Основное содержание работы отвечает поставленным задачам исследования и вполне логично изложено на 244 страницах машинописного текста, включающего 34 таблицы и 20 рисунков. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 123 наименований и 22 приложений. По теме диссертации опубликовано 14 работ общим объемом 8,04 п.л. авторского текста, в том числе 4 статьи в изданиях, рекомендуемых ВАК РФ.

Структура диссертации имеет внутреннее единство, свидетельствующее о личном вкладе автора в науку. Автор достаточно корректно использует известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций, включая системный и структурный анализ, методы экономико-математического моделирования, экспертных оценок, метод анализа иерархий, экономического анализа.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертации, подтверждается следующим:

Во-первых, достаточным уровнем теоретического и эмпирического анализа поставленной проблемы. Автором изучены и анализируются известные достижения и теоретические положения отечественных и зарубежных авторов в области заемного труда, а также основные подходы к оценке эффективности

гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда. Авторские положения, подходы, выводы и рекомендации базируются на использовании существующих теорий.

Во-вторых, широким использованием официальных статистических данных экономической, социальной, промышленной статистик, а также финансовой отчетности субъектов исследования.

В-третьих, использованием результатов проведенного автором анкетного опроса, направленного на оценку удовлетворенности качеством трудовой жизни работников предприятий, результатов экспертных оценок.

Новизна рассматриваемого диссертационного исследования заключается в развитии нового теоретико-методического подхода к оценке социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника.

Во-первых, соискателю на основании критического изучения трудов российских и зарубежных ученых удалось развить существующие теоретические положения исследования заемного труда. К вкладу автора в теорию гибких форм взаимодействия может быть отнесено раскрытие специфики и содержания гибких форм занятости во взаимосвязи с возможностями и потенциальными рисками для обеих сторон трудовых отношений (с. 49-58).

Во-вторых, достаточно успешно в методическом аспекте решена проблема принятия управленческого решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда на основе авторского пятиэтапного алгоритма (с. 62-74). Предлагаемый алгоритм позволяет оценить необходимость политики внедрения системы заемного труда с точки зрения целевых ориентиров предприятия и может являться отправной точкой при принятии управленческих решений в сфере заемного труда.

В-третьих, в рамках развития методических положений в области оценки эффективности заемного труда автором диссертации разработана методика оценки социально-экономической эффективности заемного труда с позиций работодателя и работника. Предложенная система показателей (с. 81-124) имеет

не только теоретическую, но и практическую значимость. Ее использование предоставляет возможность обеим сторонам трудовых отношений моделировать ситуацию выбора формы труда в соответствии с установленными целевыми критериями.

Совокупность рассмотренных положений исследования, представленных к защите, позволяют сделать общий вывод о достаточной степени их новизны в постановке, содержании и выводах.

К достоинствам работы следует отнести и то, что основные ее разработки и рекомендации доведены до стадии готовности к практическому использованию на предприятиях (с. 127-168). Следует отметить, что в качестве информационно-аналитического обеспечения оценки эффективности гибких форм взаимодействия субъектов рынка труда в диссертации представлены штатное расписание предприятий, формы государственной статистической отчетности (форма 4 ФСС, форма 1-т «Отчет по труду», форма 4-труд «Отчет об использовании календарного фонда времени» и т.д.). Представляется, что использование рекомендаций автора может создать условия для принятия решения о целесообразности вхождения в систему заемного труда как работодателю, так и соискателю рабочего места.

Материалы диссертации, ее основные выводы и результаты могут быть использованы:

- крупными и средними предприятиями различной отраслевой принадлежности при разработке целевых ориентиров политики управления кадрами, технологий ее реализации, оценки результативности.

- научными организациями и коллективами при проведении исследований в области нестандартной занятости;

- учебными заведениями высшего и дополнительного профессионального образования – в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации экономистов и менеджеров по вопросам инновационных технологий на рынке труда.

Несмотря на общую положительную оценку работы, необходимо отметить,

что часть выводов и положений являются спорными и требуют дополнительной аргументации.

1. Среди потенциальных рисков работодателя в случае вхождения в систему заемного труда автором исследования не уделено внимание такому риску, как материальная ответственность за имущество работодателя (с. 80). Так, известно, то при гибких формах взаимодействия субъектов рынка труда для соискателя рабочего места непосредственным работодателем является агентство-провайдер. Подобный механизм негативным образом сказывается на возможности работодателя хоть как-то влиять на качество работы соискателя, его трудовое и социальное поведение.

2. Полностью соглашаясь с автором в том, что оптимизация затрат на персонал - одно из преимуществ заемного труда с позиции работодателя (с. 80), тем не менее остается неясным состав затрат на персонал в издержках производства (с. 81) и социальных выплатах предприятия в расчете на одного работника (с. 83). Представляется, что дополнительную ценность работе могло бы придать четкое разграничение статей, формирующих вышеназванные показатели.

3. Некоторые методические положения, связанные с оценкой удовлетворенности работниками качеством трудовой жизни, требуют доработки. К их числу относится приведенный в «Приложении А» вопрос (раздел 1, вопрос № 7) об удовлетворенности респондента определенными сторонами труда. Наличие неудовлетворенных отдельными аспектами работников само по себе не может свидетельствовать о негативных характеристиках политики оплаты труда. Так, например, реализация политики оплаты труда, нацеленной на повышение эффективности, приводит к росту числа неудовлетворенных уровнем заработной платы работников среди низкопроизводительного персонала.

4. Также недостатком следует признать, что предложенные автором методы оценки уровня квалификации принимаемого специалиста и уровня риска предполагают использование данных экспертного опроса. Вместе с тем, практика показывает, что методики экспертного опроса не обладают свойством воспроизводимости, содержат значительный элемент субъективизма и требуют

проведения достаточно трудоемких экспертных процедур.

5. Требуется уточнения: фиксированная или гибкая система показателей - предложена автором для оценки эффективности вхождения в систему заемного труда. В случае если система является гибкой, возникает вопрос: как в конечном итоге производится выбор показателей для конкретного случая оценки?

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней.

Высказанные замечания не отрицают общего вывода о том, что диссертация И.И. Турсуковой представляет собой целостное научное исследование, выполненное на достаточно высоком научном уровне и носящее законченный характер.

Диссертация соответствует паспорту специальности 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п.п. 5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений; 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. 5.9. Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью. 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Задачи, поставленные в диссертации, решены. Полученные автором результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Представленные разработки вносят вклад в решение задачи оценки эффективности гибких форм взаимодействия, имеющей значение для развития экономики труда.

Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертации.

Таким образом, представленное исследование соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук,

установленным п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842. Автор исследования – Турсукова Инна Ивановна – заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и
социологии труда ФГБОУ ВПО
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»

Владимир Семёнович Половинко

17 ноября 2015 г.

Подпись работника Коловенева В.С.
заверяю: Ученый секретарь Ученого совета
университета Л.И.Ковалевская

Почтовый адрес:
644077, г. Омск, пл. Лицкевича, д. 1, ауд. 307
ФГБОУ ВПО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»
Тел.: (3812) 26-82-36
e-mail: polovinkoVS@omsu.ru