

В диссертационный совет Д 224.008.01
на базе ФГБУ «Всероссийский научно-
исследовательский институт труда»
Министерства труда и социальной защиты РФ

ОТЗЫВ

*на автореферат диссертации Рясова Сергея Юрьевича «Повышение
трудового потенциала научных работников научно -исследовательских
организаций», представленной на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика и
управление народным хозяйством (экономика труда)*

Стимулирование инновационного развития российской экономики требует активного включения в этот процесс научно-исследовательских организаций. В связи с чем повышается роль научных работников в инновационной перестройке экономики. В то же время трудовой потенциал научных работников научно-исследовательской организации является величиной переменной во времени, зависящей от технологических и человеческих факторов, экстенсивного и интенсивного роста и других составляющих. Его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов, но и управленческих решений. Известно, что чем выше трудовой потенциал научно-исследовательской организации, тем выше потенциальные возможности научных работников, тем более сложные задачи могут решаться всем коллективом.

Трудовой потенциал обладает основным конструктивным преимуществом научно-исследовательской организации, стремящейся укрепить свои позиции в науке. В целях более эффективного использования этого преимущества в научно-исследовательской организации должна осуществляться разработка и реализация обоснованной стратегии развития и повышения эффективности использования трудового потенциала, включающая в себя как его оценку, так и возможные пути развития.

Для того, чтобы обеспечить полное качественное использование

представляет собой степень возможного участия работников в трудовой деятельности с учетом их психофизиологических, социально-демографических, квалификационных и личностных особенностей, а также возможностей их развития в процессе труда. Основой трудового потенциала отдельного работника является человеческий потенциал, как совокупность возможностей, реализуемых человеком в процессе труда. Реализованный трудовой потенциал (в совокупности его составляющих), в свою очередь, входит в состав категории «человеческий капитал»

В условиях настоятельной необходимости активизации кадровой политики научно-исследовательских организаций, вопрос о наличии в организации эффективной программы повышения трудового потенциала научных работников перерастает в актуальную проблему. В этой связи весьма важным является поиск гибких и эффективных инструментов, направленных на развитие трудового потенциала научно-исследовательских организаций, способствующих реализации ее стратегии, создающих условия для вовлечения персонала в процесс постоянного преобразования.

В то же время круг научных исследований по проблеме развития трудового потенциала научных работников ее взаимосвязи со стратегией и эффективностью научно-исследовательской организации ограничен, а в практике деятельности ряда российских организаций зачастую отсутствует понимание содержания, а в ряде случаев – необходимости данного процесса. Отсутствие научно обоснованных методов оценки, определения направления развития и управления развитием трудового потенциала персонала научно-исследовательских организаций определяет актуальность выбранной темы исследования.

Поэтому, безусловно, тема диссертации Рясова С.Ю. актуальна с теоретической и практической точек зрения. Работа хорошо структурирована, логически выверена. Положения, выносимые на защиту, обладают научной новизной

В автореферате Рясова С.Ю. представлена новая системы оценки трудового потенциала научных работников, которая обладает научной новизной. До настоящего момента времени отсутствовал методический подход к построению модели компетенций, который мог бы составить основу для выявления направлений повышения трудового потенциала научных работников как негосударственных, так государственных научно-исследовательских организаций. Автор справедливо подчеркивает, что трудовой потенциал научных работников имеет свои уникальные и неповторимые характеристики.

В действующей редакции Федерального закона Российской Федерации от 23.08.1996 №127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» дается подразделение видов научной деятельности. В частности, в ст.4 вышеуказанного Закона о науке закреплено, что научный работник (исследователь) – гражданин, обладающий необходимой квалификацией (которая подтверждается системой государственной аттестации) и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью. Тем не менее, в законе отсутствуют положения, связанные с повышением квалификации и улучшении трудового потенциала научных работников.

С точки зрения научной новизны в автореферате подробно описана процедура оценки трудового потенциала, которая представляет собой процесс определения и последующего анализа основных составляющих, диагностики развития трудового потенциала, а также определения возможных направлений его повышения. По мнению Рясова С.Ю., оценка трудового потенциала позволяет наиболее оперативно и точно управлять качеством трудового потенциала научных работников, которое требуется для выполнения поставленной задачи.

В автореферате им предложен квалиметрический подход к оценке трудового потенциала научных работников, который заключается в разложении одного сложного явления на ряд факторов, обладающих


удельными весами по отношению ко всему процессу.

В работе проанализировано множество современных статистических данных, удачно дополненных результатами опросов по теме исследования сотрудников двух научно –исследовательских организаций ООО «ГАЗПРОМ-ВНИИГАЗ» и ООО «НИИОГР» в июле-августе 2020 года. По результатам опроса были определены те компетенции, которые оказывают влияние на трудовой потенциал научных работников вышеуказанных научно-исследовательских организаций.

Вместе с тем, при всех достоинствах работы, автором не исследованы вопросы повышения трудового потенциала научных сотрудников проходящих обучение в аспирантуре или докторантуре, или соискателей, осуществляющих подготовку диссертационных работ путем предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

Указанное замечание не снижает общей ценности и значимости полученных в диссертационном исследовании Рясова С.Ю. результатов. Представленный автореферат позволяет сделать вывод, что Рясов С.Ю. заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук,
Профессор кафедры «Управления персоналом»
Института Бизнес-технологий
АНО ВО «Российский Новый университет»
e-mail: pizen@mail.ru тел.+7 916 179 30 97
Адрес места работы: Москва ул.Радио 22

 (Пуземская В.А.)

Подпись профессора института Бизнес-технологий АНО ВО «Российский Новый университет» заверяю:

Начальник отдела кадров



Соломатина Н.В.