



«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе ФГБОУ ВПО
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»

С.В. Белим
07.10.2014

ОТЗЫВ

ведущей организации

на диссертацию Лазаревой Татьяны Викторовны
«Подготовка рабочих высокой квалификации в современной экономике
России», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)»

Актуальность темы исследования

В современных условиях человеческий капитал рассматривается в качестве ведущего фактора экономического роста, от состояния которого во многом зависит конкурентоспособность отдельных организаций и экономики в целом. Современное производство требует регулярного обновления знаний и увеличения доли высококвалифицированных рабочих. Однако, в течение последнего времени многие производственные организации испытывают серьезный дефицит квалифицированных работников, особенно рабочих.

Социально-экономические преобразования последних десятилетий в России вызвали серьезные проблемы в функционировании системы воспроизводства квалифицированных рабочих кадров. Несмотря на ряд принятых Правительством РФ мер, направленных на снижение напряженности в этой области профессионального образования, ситуация далека от разрешения. По-прежнему невысокая заработная плата, недостаточный уровень безопасности и охраны труда на предприятиях промышленности, низкая престижность многих рабочих профессий сдерживает приток в сферу реального производства квалифицированной рабочей силы, особенно молодежи.

Разрешение противоречия между реализацией задач, стоящих перед отечественной экономикой (особенно в ситуации введения экономических санкций со стороны ряда стран) и современным состоянием воспроизводства высококвалифицированного рабочего персонала предопределяет актуальность темы диссертации.

Следует отметить, что выбранная автором тема представляет интерес не только для ученых, занимающихся вопросами экономики труда, но и для практических работников в области управления персоналом, основного и дополнительного профессионального образования.

ВХ № 31016 / 54
ПОСТУПИЛ В ТГУ
* 04 * 10 * 2014

Тема диссертации соответствует п. 5.7 паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы

Достоверность и обоснованность научных результатов диссертационной работы обеспечивается достаточным уровнем теоретического и эмпирического анализа поставленной проблемы. Автором изучены труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления персоналом, развития системы образования. Всего в диссертации использованы 198 литературных источников на русском языке.

Достоверность сформулированных автором положений и выводов основана также на использовании комплекса взаимодополняющих данных различных организаций, в том числе Федеральной службы государственной статистики, ряда учебных заведений г. Новокузнецка, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, ОАО «Западно-сибирский металлургический комбинат» и Центра занятости населения г. Новокузнецка. Кроме того, в диссертации использованы результаты авторского социологического исследования.

Совокупность задач, поставленных и решенных в процессе выполнения работы, способствует раскрытию темы исследования, определяет обоснованность сформулированных научных положений, выводов и рекомендаций. Полученные результаты работы соответствуют ее целям и задачам.

Новизна научных результатов, сформулированных в диссертации

Структура и логика работы в целом соответствуют ее общему замыслу, целям и задачам исследования.

В первой главе представлено видение требований, которым должны соответствовать современные рабочие, обусловленное как объективными факторами, связанными с усложнением производства, ростом его инновационного характера, повышением конкуренции на товарных рынках, так и приоритетами развития современной российской экономики. Особое внимание уделено анализу базового для диссертации понятия «рабочий высокой квалификации», в результате чего к обязательным требованиям к данной группе рабочих автором отнесено не только наличие профессионального образования, но и владение смежными профессиями и профессиональное развитие (с. 39). Далее Т.В. Лазарева фиксирует

противоречие между спросом и предложением на рынке труда высококвалифицированных рабочих и анализирует причины сложившегося состояния, предлагая собственную типологию факторов (с.42-54). Представляет также интерес авторское видение принципов, отражающих новые подходы к подготовке высококвалифицированных рабочих (с. 59-64).

Вторая глава содержит анализ функционирования существующей системы подготовки рабочих кадров в Российской Федерации и ее сравнение с аналогичными системами зарубежных стран. Проведенный анализ позволил автору выявить используемые в зарубежных странах формы и технологии подготовки рабочих (с. 106-110), возможности применения современного зарубежного опыта в проектировании центров подготовки высококвалифицированных рабочих, предлагаемых в третьей главе работы.

Заключительная часть диссертации посвящена изложению авторской концепции подготовки высококвалифицированных рабочих. Учитывая специфику региона, на примере которого выполнена значительная часть исследования (Кемеровская область), Т.В. Лазарева обосновала возможность реализации сформулированных ей положений на примере территориальной агломерации городов юга Кузбасса и разработала механизм создания центров подготовки высококвалифицированных рабочих (с. 139-155).

В диссертации Т.В. Лазаревой получили развитие теоретические положения, направленные на совершенствование подготовки высококвалифицированных рабочих. Среди основных научных результатов, полученных автором, следует отметить следующие.

1. Осуществлена типологизация факторов, обуславливающих недостаток предложения высококвалифицированных рабочих в российской экономике и раскрыты их содержательные характеристики. К важнейшим факторам отнесены: кризис системы образования в части подготовки высококвалифицированных рабочих, демографическая ситуация, цена труда и уровень безопасности рабочих мест (с. 41-54).

2. Сформулирована совокупность принципов, на которых должна базироваться современная система подготовки высококвалифицированных рабочих: синхронизация, партнерство, обучаемость, оперативность, координация, соответствие, обновляемость и экономичность. (с. 59-65). Предложенные принципы далее использованы при разработке рекомендаций по совершенствованию подготовки кадров высокой квалификации (с.119-132).

3. Разработаны концептуальные положения, направленные на обеспечение современного производства высококвалифицированными рабочими. На основе анализа сложившейся ситуации определены приоритетные цели, задачи, принципы, направления деятельности и ожидаемые результаты их реализации (с. 130-134).

4. Разработан механизм создания центров подготовки рабочих высокой квалификации, сформулированы и обоснованы цели его создания, реализуемые функции, целевая аудитория, требования к обучающему

персоналу и используемым технологиям обучения. Предложена типовая организационная структура центров, возможные источники финансирования их деятельности (с. 139-155).

Значимость для науки и рекомендации по практическому использованию результатов и выводов диссертационной работы

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

- предприятиями реального сектора экономики - при совершенствовании систем управления персоналом, развитии внутрифирменной системы дополнительного профессионального обучения, формировании учебных центров, в которых осуществляется подготовка высококвалифицированных рабочих. Опираясь на предложенные рекомендации, они также могут использовать типовой механизм создания таких структур;

- организациями, осуществляющими подготовку рабочих в рамках основного и дополнительного профессионального образования – при определении направлений взаимодействия с предприятиями, разработке востребованных образовательных программ, в том числе программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также форм и технологий их реализации.

- организациями, осуществляющими подготовку специалистов в области экономики труда и управления персоналом – при разработке и реализации программ и дисциплин, направленных на формирование компетенций в области работы с персоналом, в том числе в части оценки потребностей в обучении, организации обучения, анализа результатов обучения.

- органами государственного управления – при разработке региональных программ содействия занятости населения и развития человеческого потенциала.

Дискуссионные научные положения и замечания по диссертации

Несмотря на достаточно серьезный уровень исследования проблемы подготовки высококвалифицированных рабочих, ряд положений диссертации являются спорными и требуют дополнительной проработки.

1. Для характеристики возможностей человека, связанных с освоением профессии, современная наука использует такие категории, как «трудовой потенциал», «профессиональная пригодность», «качество рабочей силы» и др. На наш взгляд, целесообразность дополнения данного ряда предлагаемым в работе понятием обучаемости рабочих обоснована недостаточно.

Во-первых, само деление работников на «обучаемых» и «необучаемых» представляется по меньшей мере неэтичным, не говоря о том, что за введением этой классификации должно, следуя рассуждениям автора, последовать формирование «новых моделей трудовых отношений с учетом критерия обучаемости и необучаемости производственных рабочих» (с. 34).

Во-вторых, неясно, как можно обучать «необучаемых» рабочих и, более того, присваивать им по результатам обучения квалификацию, пусть и более низкую, чем другим рабочим, как это предлагает автор на с. 32.

Нельзя согласиться с выводом относительно зависимости времени, затрачиваемого на освоение программы, и обучаемости («чем оно больше, тем выше обучаемость» (с. 31), который противоречит элементарной логике и общеизвестным фактам.

В качестве критерия обучаемости производственного рабочего в диссертации предлагается рассматривать «способность к повышению квалификационного разряда в течение определенного времени работы» (с. 33), а мерой времени для оценки обучаемости рабочего использовать «средний срок пребывания рабочего в разряде» (с. 33). Однако, как известно, реальная продолжительность нахождения работников том или ином разряде характеризуется определенным разбросом значений, и чем он выше, тем большим должен быть диапазон приемлемых для работодателя сроков повышения разрядов. Кроме того, следуя логике автора, следует признать, что в группу «необучаемых» должны попасть все рабочие, имеющие максимально возможную квалификацию, поскольку возможности повышения разрядов для них исчерпаны.

2. Классификация (типология) основных факторов, вызывающих недостаток квалифицированных рабочих кадров в России, приводимая в таблице на с. 42 и раскрываемая далее по тексту, нуждается в ряде уточнений.

Во-первых, из текста работы остается неясным, на основании каких методов и приемов автором осуществлено упорядочивание указанных в таблице факторов по степени их влияния на анализируемую ситуацию.

Во-вторых, представляется, что термин «классификация» в данном контексте использован некорректно, так как не выделен классификационный признак.

В-третьих, формулировки ряда «составляющих факторов» требуют уточнения, либо переосмысления. Так, например, вряд ли корректно слабую заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке рабочих рассматривать как причину дисбаланса спроса и предложения. Если работодатели не заинтересованы в повышении квалификации персонала, правомерно ли вести речь о наличии платежеспособного спроса с их стороны на данный вид труда? То же замечание можно отнести и к случаю потребности в рабочих в сочетании с неконкурентоспособными предложениями по заработной плате на рынке

труда.

В-четвертых, выводы, следующие из анализа ряда факторов, представляются неочевидными и требующими дополнительной аргументации. Так, например, при рассмотрении профессионально-квалификационного дисбаланса автор приводит данные о структуре рабочей силы по видам занятости (с. 46), фиксирует изменение структуры занятости в России в сторону расширения сферы услуг, но, очевидно, ни то, ни другое не подтверждает профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда. Более того, информация на с. 48 о высвобождении рабочих с предприятий может свидетельствовать о противоположных тенденциях, о подстройке рынка труда к новому равновесному состоянию в условиях изменения структуры спроса на труд. Выводы о цене труда как о причине дефицита рабочих кадров также недостаточно обоснованы, поскольку приводимая информация относится к рынку труда в целом и касается всех работников, а не только рассматриваемой группы (с. 49-51).

3. В параграфе 2.1 автор приводит данные, характеризующие развитие системы образования Кемеровской области. При этом в работе не представлены методические вопросы планирования и проведения исследования, включая постановку проблемы исследования, формулировку гипотез и методов их проверки, обоснование используемых методов сбора информации, логическую структуру опросников, методов формирования выборок, обоснование их репрезентативности и др. В результате остается открытым вопрос о верификации полученных в данной части работы результатов.

4. Ряд вопросов вызывает ознакомление с материалами параграфа 2.2, где автором проводится «Сравнительный анализ влияния факторов, действующих на состояние национальной рабочей силы в современной России и за рубежом» (с.105-118).

Во-первых, требуется четко обозначить связь данного параграфа, посвященного анализу состояния рабочей силы в целом, с предметом исследования, к которому отнесена подготовка *рабочих высокой квалификации*.

Во-вторых, анализ систем профессионального образования зарубежных стран (с. 106-110) выполнен без ссылок на библиографические источники.

В-третьих, в работе приводится определенная информация, характеризующая демографическую ситуацию, уровень оплаты труда, условия труда в зарубежных странах и пр., однако их *влияние* не только на состояние подготовки высококвалифицированных рабочих, но и на состояние национальной рабочей силы не представлено.

В-четвертых, использование формулировки «низкая цена трудящихся» (с. 112) в условиях юридической свободы работника является нонсенсом.

В-пятых, необходимо уточнить методику, использованную автором для проведения сравнения состояния стран по демографической ситуации, профессионально-квалификационному балансу рынка труда, показателям

уровня жизни и пр. в таблице на с. 117, также пояснить, по каким формальным критериям осуществлялся выбор оценок состояния соответствующих показателей.

5. При обосновании актуальности темы исследования автор неоднократно обращается к проблемам системы начального профессионального образования (с. 4-5, далее - НПО), а практическую значимость работы видит в разработке подходов, позволяющих провести модернизацию существующей системы НПО (с. 10). Следуя заявленной логике, при разработке рекомендаций значительное внимание Т.В. Лазаревой уделено перспективам НПО и его месту в системе подготовки рабочих. При этом автор полагает, что «существующая система НПО в дальнейшем будет продолжать выполнять образовательную и социальную функции, вести подготовку квалифицированных рабочих для еще существующих промышленных предприятий индустриального типа» (с. 141), а создаваемые по модели автора центры подготовки рабочих высокой квалификации займут «промежуточную позицию между нынешними НПО и СПО» (с. 139). Кроме того, «в связи с переходом ВПО на уровневую систему образования специалистов (бакалавр – магистр), следует ожидать интеграции СПО и первой ступени ВПО (бакалавриата)... Образовательная ниша под названием СПО освободится, и ее место может (и должна) занять система подготовки рабочих высокой квалификации» (с. 140).

Однако, с вступлением в силу федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уровень начального профессионального образования упразднен, а подготовка квалифицированных рабочих отнесена к среднему профессиональному образованию (статья 68 указанного закона). В связи с этим нуждается в переосмыслении представленная в диссертации структура подготовки квалифицированных рабочих и место в ней предлагаемых автором центров подготовки.

6. Также следует отметить ряд замечаний, касающихся изложения материала и списка литературных источников. Среди них - отсутствие четких выводов по параграфам и главам, отсутствие в списке литературы на иностранных языках, нормативно-правовых актов, а также неточности, допущенные в библиографическом описании источников (ссылки на интернет ресурсы без указания конкретных материалов, использованных в работе (с. 194), описание источника 162, опубликованного под приведенным названием в российской печати).

Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Оценивая диссертацию в целом, следует сделать вывод о том, что она представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему. Поставленные в работе задачи выполнены, цель достигнута. Содержащиеся в диссертации разработки имеют существенное значение для решения прикладных задач повышения предложения труда высококвалифицированных рабочих и развития приоритетных направлений национальной экономики. Диссертация выполнена автором самостоятельно. Стиль изложения соответствует требованиям, предъявляемым к научно-квалификационным работам.

Структура диссертации, её основное содержание, сформулированные научные положения и выводы отражены в автореферате.

Диссертация соответствует требованиям п.п. 9-11 Положения о порядке присуждения ученых степеней, а её автор - Татьяна Викторовна Лазарева - заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством - (экономика труда).

Отзыв на диссертацию и автореферат обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики и социологии труда ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» 02 октября 2014 года, протокол № 2.

Заведующий кафедрой экономики
и социологии труда ФГБОУ ВПО
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»,
д.э.н., профессор
Половинко Владимир Семенович

В.С. Половинко

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

Л.И. Ковалевская



Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского», <http://omsu.ru>,
644077, г. Омск, проспект Мира, д. 55-А
тел.: (3812) 67-01-04, e-mail: rector@omsu.ru