

## ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Тарабан Ольги Вячеславовны «Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

### **Актуальность избранной темы диссертационного исследования.**

Диссертационное исследование Ольги Вячеславовны Тарабан посвящено актуальным проблемам, имеющим чрезвычайную значимость как в экономическом, так и в социальном плане. Глубокие изменения в российской экономике последних лет сопровождаются трансформацией социально-трудовых отношений. Это требует осмысления и выработки новых подходов к решению современных социальных и экономических задач в трудовой сфере. Одним из важных и востребованных сегодня направлений является исследование процессов, происходящих на внутреннем рынке труда, динамика и гибкость которого во многом определяется внутрифирменной мобильностью.

В связи с этим, обращение О. В. Тарабан к проблеме регулирования внутрифирменной мобильности персонала с целью повышения качества трудовой жизни в организации, безусловно, своевременно и актуально. Диссертант рассматривает внутрифирменную мобильность как значимый фактор формирования качества трудовой жизни, играющий существенную роль в обеспечении эффективного взаимодействия работника с организацией, и обеспечивающий согласование интересов главных субъектов трудовых отношений.

Достаточно исследованные проблемы трудовой мобильности и качества жизни рассмотрены автором в своеобразном ракурсе их взаимосвязи и взаимообусловленности, что позволило автору обосновать и развить методологические подходы к регулированию внутрифирменной мобильности персонала, объединяющие задачи повышения качества трудовой жизни посредством трудовой мобильности и обратного влияния качества трудовой жизни на трудовую мобильность.

Таким образом, можно утверждать, что тема диссертационного исследования О. В. Тарабан актуальна; способна дать ответы на многие вопросы с точки зрения развития новых подходов к регулированию внутрифирменной мобильности с целью повышения качества трудовой жизни; положения и выводы работы могут быть использованы в теории и практике экономики труда.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.**

Научные положения, рекомендации и выводы, представленные автором работы, основываются на изучении и анализе широкого круга самых разнообразных источников, как отечественных, так и зарубежных, посвященных социально-трудовым отношениям в целом и на внутреннем рынке труда в частности (216 источников), что позволяет говорить об их достаточной обоснованности. Среди источников используются основополагающие теоретические труды отечественных и зарубежных ученых по рынку труда и трудовой мобильности, а также концепции качества трудовой жизни. Помимо работ классиков экономической мысли, диссертант в своей работе опирается на результаты исследований современных авторов, в том числе и зарубежных ученых, недостаточно вовлеченных в научный оборот в русскоязычном пространстве.

На этой основе в работе дан обстоятельный обзор и систематизация имеющихся взглядов, подходов, методов по исследуемой проблематике. Следует отметить корректность использования диссертантом известных теоретических положений по теме исследования, апробированного в научной и исследовательской практике аналитического и категориального аппарата.

Для обоснования разработанных теоретически положений автором проведено эмпирическое исследование в четырех организациях, основывающееся на междисциплинарном подходе к анализу социально-трудовых отношений, о необходимости применения которого заявляют многие ученые экономисты в области экономики труда. В соответствии с данным

подходом диссертант использовал статистические, эконометрические и социологические методы сбора и обработки информации.

**Оценка научной новизны и достоверности положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Все пункты научной новизны диссертационного исследования имеют достаточное теоретическое обоснование. Отмечу некоторые из них, показавшиеся наиболее весомыми.

1. С точки зрения теоретико-методологического аспекта работы представляет интерес обозначение автором наиболее существенных специфических черт внутрифирменной мобильности, связанных со спецификой функционирования рынка труда организации (с. 25-26), выделение ключевых функций внутрифирменной мобильности с позиции концепции качества трудовой жизни (с. 49–51), что позволило в итоге конкретизировать понятие внутрифирменной мобильности как фактора формирования качества трудовой жизни (с. 53). Это несомненно свидетельствует о личном вкладе автора.

2. С точки зрения методических аспектов работы хочется отметить личный вклад автора в систематизацию параметров качества трудовой жизни. Диссертант дополнил систему параметром «внутрифирменная мобильность и стабильность персонала», предложил объективные и субъективные показатели их оценки (рис.1.3, с. 56).

Опираясь на данные мониторинговых эмпирических исследований, проведенных О. В. Тарабан в четырех организациях на основе разработанного автором методического инструментария, диссертант проанализировал взаимосвязь внутрифирменной мобильности персонала и качества трудовой жизни с использованием приемов корреляционно-регрессионного анализа статистических и социологических данных (с. 81–114). Личный вклад автора в разработку методического инструментария, проведения исследования и обработку его результатов позволил эмпирически доказать значимость внутрифирменной мобильности персонала как фактора формирования качества трудовой жизни.

3. С точки зрения прикладного аспекта работы можно выделить предложенную автором модель регулирования внутрифирменной мобильности, направленную на повышение качества трудовой жизни в организации, связывающую цель мобильности с циклом и стратегией развития организации (табл. 3.5, с. 135–136), а также учитывающую необходимость согласования социально-экономических интересов работников с перспективой развития организации (рис. 3.2, с. 132).

Предложенная автором модель представляет особый интерес, т.к. предпринята попытка учитывать не только влияние внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни, но и обратную взаимосвязь, – влияние параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала на основе применения разработанной автором методики оценки влияния отдельных параметров трудовой жизни на внутрифирменную мобильность персонала (с. 124–128).

Достоверность научных положений и выводов, сформулированных в диссертации, подтверждается проведенной автором апробацией основных результатов в 2-х научно-исследовательских проектах, выполняемых по заданию Минобрнауки РФ. Помимо этого, предложенные в диссертационном исследовании методические разработки были апробированы лично автором в деятельности конкретной организации.

Результаты и выводы диссертационной работы представлены автором в 23 публикациях, в том числе в 5-ти статьях в научных рецензируемых журналах, входящих в перечень ВАК, что соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Имеются публикации на английском языке.

Основные положения диссертационного исследования нашли отражение в докладах на 8-ми научно-практических конференциях, в том числе международного и всероссийского уровня. Все это свидетельствует о полноте представления положений, выводов и результатов проведенного исследования для рассмотрения научной общественностью.

### **Теоретическая и практическая значимость работы.**

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в развитии и трансформации подходов к регулированию внутрифирменной мобильности персонала, направленному на повышения качества трудовой жизни, являющегося важной составляющей качества жизни в целом. Практическое значение диссертации заключается в методических разработках, которые могут найти применение в реализации не только научно-исследовательских проектов, но и в повседневной деятельности организаций, заинтересованных в повышении качества трудовой жизни, развитии и сохранении персонала. Помимо этого, положения, выводы и результаты диссертации могут быть использованы в образовательном процессе при подготовке бакалавров и магистров по направлениям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» и др.

### **Замечания и пожелания по диссертационной работе.**

Несмотря на общую высокую оценку работы, хочется высказать некоторые замечания и предложения.

1. Следует отметить, что, в соответствии с темой и сформулированными целями, в работе сделан акцент на исследование внутреннего рынка труда. При этом он рассматривается практически изолированно от внешнего рынка. Взаимосвязь и взаимодействие этих рынков не нашли должного отражения в работе. Сосредоточившись только на процессах, протекающих на внутренних рынках, автор не учитывает и не показывает возможное влияние факторов внешнего рынка труда. Отчасти это иллюстрирует следующее утверждение: «...внутрифирменные рынки труда – это такие рынки, на которых новые работники принимаются на рабочие места низового уровня, а должности более высокого уровня заполняются сотрудниками, уже работающими в организации» (с. 24). Автор ссылается здесь на точку зрения Д. В. Нестеровой, и соглашается с ней, что на наш взгляд, не совсем верно.

2. Доказывая влияние внутрифирменной мобильности на качество трудовой жизни, автор корректно использует приемы корреляционно-

регрессионного анализа и рассчитывает коэффициент корреляции (с. 93, с. 105, с. 110) для определения тесноты связи между показателями внутрифирменной мобильности и качества трудовой жизни (текучесть кадров, уровень удовлетворенности работой и стабильности персонала). Данный подход совершенно обоснован и правомерен, но при этом, мы считаем, что анализ указанных взаимосвязей можно развить, определяя, есть ли и обратное влияние, например, уровня удовлетворенности на внутрифирменную мобильность.

Указанные замечания и пожелания не снижают научной и практической ценности диссертационного исследования и направлены, прежде всего, на дальнейшую углубленную проработку данной проблемы.

**Соответствие диссертации требованиям, предъявляемым «Положением о порядке присуждения ученых степеней».**

Диссертационная работа Тарабан Ольги Вячеславовны является законченной научно-квалификационной работой, выполненной автором самостоятельно, написана хорошим научным языком, стиль изложения ясный, четко прослеживается логическая последовательность рассуждений и выводов автора, содержит научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты.

В автореферате изложены основные положения работы и выводы диссертационного исследования, обозначен вклад автора, новизна и практическая значимость результатов исследования. Публикации автора, в том числе и в рецензируемых научных изданиях, освещают основные результаты исследования и элементы научной новизны и свидетельствуют о личном вкладе диссертанта в науку.

Диссертационная работа соискателя соответствует паспорту специальностей ВАК при Министерстве образования и науки РФ по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): пункт 5.7 «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников;

профессиональная ориентация населения; мобильность кадров» и пункт 5.17 «Качество и уровень жизни населения – вопросы методологии, теории и практики, пути их повышения. Доходы и потребление, сбережения и накопления населения».

Диссертация Ольги Вячеславовны Тарабан представляет самостоятельное законченное научное исследование, выполненное по актуальной тематике, имеющее теоретическую и практическую значимость для развития страны и вносящее определенный вклад в развитие экономики труда.

Таким образом, диссертационная работа Тарабан Ольги Вячеславовны полностью соответствует критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемых к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор – Тарабан Ольга Вячеславовна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Официальный оппонент:

кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра экономики, доцент

«06» ноября 2015 г.

  
Н. П. Макашева

Сведения об официальном оппоненте:

Макашева Наталия Петровна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», кафедра экономики, доцент.

634050, г. Томск, пр. Ленина, 36

телефон: 8 (3822) 52-95-85

электронная почта: rector@tsu.ru; mnp2000@mail.ru

официальный сайт: [http:// www.tsu.ru](http://www.tsu.ru)

Личную подпись Н. П. Макашевой заверяю:

Подпись



УДОСТОВЕРЯЮ

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ ТГУ



Н. Ю. БУРОВСКИЙ

