

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу

Камаровой Татьяны Александровны на тему

«Социально-экономическая оценка развития нестандартных форм занятости на региональном рынке труда», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационной работы.

Развитие нестандартной занятости стало отличительной чертой занятости 21 века. Если еще 20 лет назад различные формы нестандартной занятости были исключением, то в настоящее время все чаще работники и работодатели выбирают именно такой формат взаимоотношений. Данная тенденция обусловлена изменением характера и содержания труда. Во-первых, это изменилась содержательность труда. Повышение насыщенности труда умственной деятельностью привело к увеличению численности работников, занятых умственным трудом. Как известно, выполнение работ, связанных с умственной деятельностью, часто не требует постоянного нахождения в организации на рабочем месте. Во-вторых, развитие компьютеризации способствовало возможностям работы из любой точки мира. В-третьих, изменение концепций менеджмента в сторону гуманизации труда привело к учету интересов работников, в том числе в вопросах условий труда, количества часов работы. В-четвертых, развитие рынка программного обеспечения, создание специальных сервисов для совместной работы позволили перенести решение большинства задач в «компьютер», что также не требует постоянного нахождения работника на рабочем месте.

Описанные факторы привели к развитию различных форм нестандартной занятости. При этом данные формы могут быть выделены по разным критериям, которые тоже развиваются с течением времени. Так, первоначально нестандартную занятость от стандартной отличало количество часов работы. Дело в том, что в Трудовом кодексе РФ определена стандартная

продолжительность рабочего времени и все варианты, отклоняющиеся от этой продолжительности как в большую, так и в меньшую стороны, относились к нестандартным. Следующий критерий для выделения форм нестандартной занятости – это наличие дополнительной работы как официальной, так и неофициальной. Следующим критерием выделения нестандартной занятости стала форма договора с сотрудником. Заключение договора на выполнение определенного вида работ без гарантий занятости привело к развитию фриланса как формы нестандартной занятости и тд. То есть, явление нестандартной занятости охватывает значительную часть населения благодаря развитию новых современных форм, в том числе и развитию самозанятости.

Таким образом, тема нестандартной занятости как объекта исследования на сегодняшний день является актуальной, так как само явление стало неотъемлемым элементом рынка труда и наблюдается качественное и количественное развитие данного явления. Именно поэтому необходима оценка развития данного явления и его последствий на рынке труда, в том числе на региональном рынке труда. Именно этому и посвящена работа Т.А. Камаровой.

Новизна и достоверность положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В диссертации Т.А. Камаровой «Социально-экономическая оценка развития нестандартных форм занятости на региональном рынке труда» представлены теоретические основы и прикладные аспекты социально-экономической оценки (п. 5.3 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05). Так в первой главе работы автор анализирует теорию развития нестандартной занятости, выявляет предпосылки и актуальные тенденции развития, систематизирует подходы к выявлению нестандартной занятости, а также описывает виды и формы нестандартной занятости. Такая работа позволила автору определиться с самим явлением нестандартной занятости, понять что к нему относится, самостоятельно классифицировать факторы, влияющие на развитие видов и форм нестандартной занятости, выявить интересы субъектов

нестандартной занятости (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05). В настоящее время динамичное развитие видов и форм нестандартной занятости привело к большому их разнообразию именно поэтому классификация видов и форм нестандартной занятости, проведенная автором диссертационной работы, является своевременной и позволяет увидеть масштабы нестандартной занятости через всю совокупность ее видов и форм, а также направления ее развития.

Во второй главе работы автор разрабатывает инструментально-методический аппарат оценки развития нестандартной занятости. Так как видов и форм нестандартной занятости в настоящее время достаточно много, то перед автором стояла задача разработать такую методику и инструменты оценки, которые позволили бы изучить все многообразие форм и видов, а также оценить их развитие. Автор с этой задачей успешно справилась. Кроме того, автор разработала систему показателей развития нестандартной занятости, на основе которой возможно собирать информацию необходимую для системы государственного регулирования нестандартной занятости (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

Данная система легла в основу авторской модели организационно-экономического управления развитием нестандартной занятости, представленной в третьей главе работы. Как известно любое явление, либо процесс изучается с целью управления ими. И для того, чтобы управлять необходимо определиться с целями, задачами управления, методами и т.п. с чем автор и успешно справилась, разработав модель управления. Наличие такой модели позволит региональным органам власти планировать свою работу по управлению нестандартной занятостью, проводить мониторинг состояния развития нестандартной занятости, выявлять противоречия интересов стейкхолдеров нестандартной занятости и т.д. (п. 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

Таким образом, рассматриваемая диссертационная работа представляет собой законченное исследование, так как автор рассмотрел явление

нестандартной занятости начиная с определения его сущности и заканчивая прикладными аспектами управления им.

К безусловным достоинствам работы, во-первых, следуют отнести рассмотрение автором интересов участников нестандартной занятости (п. 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05). Любые взаимоотношения развиваются только при наличии заинтересованности в них всех сторон. Поэтому выявление автором интересов самих работников, работодателей и государства позволяет увидеть объективные предпосылки возникновения и развития нестандартной занятости. Кроме того, данный подход позволяет увидеть и противоречия интересов заинтересованных сторон, которые являются основой появления и развития новых форм и видов нестандартной занятости.

Во-вторых, расширенное толкование критериев нестандартной занятости позволило автору выявить новые формы нестандартной занятости (п. 5.3 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05). Так автор в качестве критерия использовал применяемые кадровые технологии, что, с одной стороны, является научной новизной, а с другой – позволяет выявить новые формы нестандартной занятости.

В-третьих, автор предложил показатели для экономической оценки нестандартной занятости на уровне региона, что позволяет проводить предметную оценку развития нестандартной занятости в регионе (п. 5.5 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

В-четвертых, автор разработал модель управления нестандартной занятостью на основе управления по целям, что, безусловно, будет способствовать не только решению задачи управления нестандартной занятостью на региональном уровне, но и позволит достичь прочих целей региона, в том числе и более высокого уровня (п. 5.11 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

Достоверность научных положений представленной работы, выводов и рекомендаций подтверждается достаточно глубокой проработкой соискателем отечественной и зарубежной литературы по наиболее важным аспектам

рассматриваемой проблемы. В диссертационной работе использованы официальные данные Федеральной службы государственной статистики России, результаты авторских социологических исследований, которые опубликованы в научных изданиях (в том числе в четырнадцати изданиях, рекомендованных ВАК для публикации научных результатов).

Замечания по диссертационной работе Камаровой Т.А.

Вместе с тем, автору необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

1. Насколько нестандартная занятость в настоящее время является нестандартной, если, в том числе и по оценкам автора, в нее вовлечено достаточно большое число работающего населения и с каждым днем вовлеченность в нестандартную занятость увеличивается. Возможно нестандартная занятость в настоящее время является вариантом стандартной занятости.

2. Какие из выделенных автором факторов развития нестандартной занятости являются доминирующими в настоящее время. В работе данные факторы рассмотрены как равнозначимые. Вместе с тем логично предположить, что в разные периоды развития данные факторы будут оказывать различное влияние. И, имея информацию о доминирующих в тот или иной период факторах, управляющий субъект, в том числе и на региональном уровне, может прогнозировать развитие ситуации.

3. Как работодатели включены в модель управления нестандартной занятостью в регионе. Ведь известно, что работодатели один из стейкхолдеров нестандартной занятости. Вместе с тем, представленная в диссертационной работе модель включает в себя лишь одного субъекта – государство. Но реализация государственной политики невозможна без взаимодействия всех стейкхолдеров, включая и занятых и работодателей.

Представленные вопросы не снижают практической ценности выполненного исследования и не влияют на общую положительную оценку уровня диссертационной работы.

**Общее заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней**

Диссертационная работа соответствует критериям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, а ее автор – Камарова Татьяна Александровна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент:

Доцент кафедры региональной экономики
и управления человеческими ресурсами
ФГБОУ ВО «ОмГУ им. Ф.М. Достоевского»,
кандидат экономических наук, доцент

Т.А. Лапина

«21» января 2022 г.

Подпись Лапиной Татьяны Александровны заверяю

Проректор по научной работе **П.В. Прудников**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»
644077 г. Омск пр. Мира, 55
Тел. +7 (3812) 26-82-36
E-mail: LapinaTA@omsu.ru