

ОТЗЫВ

на автореферат диссертационной работы Черненко Ильи Михайловича, представленной на соискание степени кандидата экономических наук «Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия» Специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

Стратегия управления человеческим капиталом на предприятии связана с осуществлением набора программ, реализация которых позволяет предприятию контролировать вектор движения к постоянно уточняемой цели в процессе адаптации к внешней конкурентной среде через меняющийся набор задач и методов из решения. Диссертационная работа направлена на решение предложенной задачи. При этом в качестве инструмента достижения стратегических целей выбраны процессы формирования человеческого капитала (ЧК).

Данная тема диссертационного исследования затрагивает вопросы количественного определения ЧК, источников капиталовложений в ЧК, определения и формирования его специальных свойств. Эти проблемы значимы для большинства предприятий РФ. Значимы они и для формирования федеральных и региональных программ развития территорий и отраслей. Особое значение данная тема имеет в период структурных изменений производительных сил. В соответствие с чем, тема диссертационной работы актуальна. Она направлена на решение важных практических задач на уровне предприятий и территорий.

Цель работы, заявленная автором, разработка теоретических и методических вопросов стратегического управления человеческим капиталом работников промышленного предприятия – достигнута.

Теоретическая значимость исследования обоснована развитием гипотезы о том, что, основываясь на структурных свойствах человеческого капитала можно предложить универсальный каркас архитектуры стратегического управления человеческим капиталом работников (суть разработанного подхода), обеспечивающим в статическом множестве повышение конкурентных преимуществ предприятия.

Автором предложены модели расчета параметров человеческого капитала, учитывающие влияние на величину человеческого капитала отдельных факторов, сопутствующих формированию предприятиями специального человеческого капитала. К положительным и новым результатам, полученным автором, следует отнести введение в формулу Минцера качественных факторов,

Вх. №05-19/1-582
от 04.12.14 г.

позволяющих использовать полученные модели в отраслевом и региональном масштабах. Анализируя ситуацию с человеческим капиталом в России с помощью предложенных модификаций модели, соискатель подробно рассматривает влияние средовых факторов на ценность человеческого капитала, справедливо отмечая низкую эффективность его использования в национальном масштабе. Между тем именно рынок труда как инструмент формирования потоков человеческого капитала, играет важнейшую роль в обеспечении стратегий развития промышленных предприятий.

В работе предлагается инструментарий принятия стратегических решений в области инвестирования в человеческий капитал. По существу, в работе присутствует несколько методических процедур, объединенных разработанным алгоритмом в единую теоретико-методическую программу, являющуюся конечной задачей работы. Автор использует определенные методики, т.е. последовательное содержательное использование методов и техник для получения промежуточных результатов. В итоге сформирована матрица выбора приоритетных направлений инвестирования предприятия в человеческий капитал, в зависимости от состояния внутренней и внешней среды предприятия.

В результате ознакомления с авторефератом возникли следующие замечания:

1. Сущность мероприятий по институционализации кадрового планирования на предприятии, указанных в разделе «Совершенствование планирования и методологии измерения эффективности человеческого капитала», а автореферате не раскрыта?

2. Обработанный статистический материал и полученные интерпретации не коррелируют с сегодняшними реалиями из-за временного разрыва с институциональными изменениями в сфере образования. Поэтому выводы по проведенному в работе анализу относятся в большей степени к прошлому периоду и, возможно, к стационарному состоянию системы. Прогнозирование в условиях институциональных изменений должно иметь динамический характер. С этих позиций рассматриваемые автором циклы экспертной оценки рынка труда и системы образования должны иметь технологии актуализации модельных расчетов, квалиметрических переоценок и периодичности интерпретации полученных результатов.

Оценивая исследование по автореферату можно заключить, что оно имеет достаточно глубокую концептуальную проработку теоретико-методических вопросов, связанных с предметом исследования. Результаты могут быть применены не только в практике управления человеческим капиталом

предприятий, но и при актуализации государственных программ развития человеческого капитала на уровне промышленно развитых регионов.

В целом выполненное диссертационное исследование отвечает требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, является законченной научно-квалификационной работой, соответствующей п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, а Черненко Илья Михайлович заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Зав. кафедрой Экономической теории,
профессор, д.э.н.
НИТУ «МИСиС»
119049, г. Москва,
Ленинский проспект, 4

Лещинская Александра Федоровна

E-mail: polit_ec@mail.ru
Тел.: 8(495)9550067

