

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ФГБУН Институт экономики
Уральского отделения РАН
академик РАН

А.И. Татаркин

2014 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертацию Черненко Ильи Михайловича на тему: «Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

1. Актуальность темы исследования.

Стратегические задачи модернизации отечественной экономики, сформулированные на национальном уровне, актуализируют исследование процессов формирования и использования высококвалифицированной рабочей силы с помощью технологий управления человеческим капиталом. Подобные технологии являются закономерным результатом эволюции традиционных подходов к управлению трудом, которые практикуются на российских промышленных предприятиях многие годы. Выявленные автором современные проблемы воспроизводства интеллектуальных кадров для промышленности, отражающиеся в общем снижении адекватности образования рабочей силы, ее соответствия требованиям предприятий и в отсутствии системного подхода к инвестированию в персонал, обостряют необходимость разработки инструментов управления накопленным человеческим капиталом предприятий в долгосрочной перспективе.

Существующие методики и подходы к управлению человеческим капиталом отдельных хозяйствующих субъектов в большинстве своем разработаны на основе опыта развитых стран Европы и США, и в большей степени ориентированы на высокотехнологичные отрасли экономики. Формирование эффективной кадровой политики в промышленности невозможно только за счет адаптации существующих методик управления квалифицированным трудом и требует учета особенностей российской институциональной среды, влияющей на накопление и использование человеческого капитала. Очевидным становится то, что в процесс стратегического управления трудом на предприятии необходимо включать специфические индикаторы развития институциональной среды, отражающие эффективность системы образования, здравоохранения и социального обеспечения, что позволит выстраивать приоритеты в формировании внутренней политики инвестирования в человеческий капитал, интегрируя ее в общую стратегию социально-экономического развития. В этом заключается актуальность

и злободневность поднятой в диссертации И.М. Черненко проблемы, требующей своего решения.

2. Научная новизна основных положений, выводов и рекомендаций.

Содержащиеся в диссертационном исследовании положения, методики, выводы и рекомендации отличаются научной новизной.

1) Предложен авторский подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия в долгосрочной перспективе (стр. 49; 125-143) на основе принципа сбалансированности потоков человеческого капитала (стр. 47, 150); и учета институциональных изменений, что позволяет обеспечить повышение качества рабочей силы (п. 5.1 Паспорта специальности 08.00.05 ВАК).

2) Предложены модели факторного анализа отдачи от человеческого капитала (стр. 79-81), включающие региональный фактор (стр. 79; 86-88; 208), отраслевую дифференциацию в оплате труда работников промышленности (стр. 79; 88-89), капитал здоровья и социальный капитал (стр. 80-81; 90), которые позволяют спрогнозировать перспективы изменения человеческого капитала и разрабатывать политику в области повышения конкурентоспособности работников промышленности страны и региона (пп. 5.6, 5.7 Паспорта специальности 08.00.05 ВАК).

3) Разработан авторский инструментарий принятия решений в области управления человеческим капиталом на промышленном предприятии, основанный на методиках анализа внутренних условий формирования человеческого капитала на предприятии (стр. 136-141; 215-222) и внешней институциональной среды (стр. 142-143; 225), а также на алгоритме выбора стратегии инвестирования в человеческий капитал, что позволяет формировать человеческий капитал промышленного предприятия в соответствии с общеэкономическим вектором развития (стр. 132-136; 225); (п. 5.7 Паспорта специальности 08.00.05 ВАК).

3. Значимость полученных автором диссертации результатов для теории и практики

1. На основе проведенного автором теоретического анализа сформулированы основные положения по управлению человеческим капиталом промышленного предприятия в долгосрочной перспективе, что вносит вклад в развитие теоретико-методических основ экономики труда (стр. 46-48, рис. 1.2).

Авторские положения строятся на выделении двух укрупненных этапов генезиса категории человеческий капитал в период становления современной экономики труда (стр. 14-24), определении свойств человеческого капитала, отражающих качественные изменения в рабочей силе (стр. 25-27; 180-181), конкретизации проблемы его воспроизводства в рамках концепции новой индустриализации (стр. 33), выделении противоречий в концептуальных основах кадровой политики предприятий и обосновании необходимости перехода к технологиям стратегического управления квалифицированным трудом (стр. 42-44).

2. Разработан методический инструментарий оценки влияния человеческого капитала на процессы социально-экономического развития (стр. 55; 184-187).

Методический инструментарий включает систему взаимосвязанных показателей рынка труда и образовательной сферы, модели регрессионного анализа отдачи от

человеческого капитала, разработанные на основе уравнения Дж. Минцера и включающие региональные и отраслевые показатели, показатели, характеризующие капитал здоровья и социальный капитал (стр. 79-81). Инструментарий учитывает, раскрытые автором противоречия в современных практических методах управления инвестициями в персонал (стр. 93-99) и результаты исследования мнения работодателей о конкурентоспособности выпускников вузов с различными уровнями квалификации (стр. 106-108; 209-211). Разработанный инструментарий позволяет проводить комплексную оценку накопленного и реализуемого человеческого капитала, что позволяет повысить эффективность выстраивания приоритетов в реализации кадровой политики предприятия.

3. Сформулированы предлагаемые автором стратегии инвестирования в человеческий капитал с разработкой алгоритма выбора стратегии инвестирования, учитывающего различия квалификационных уровней персонала (стр. 120-121; 222-223) (рис. 3.9). Приведены рекомендации по совершенствованию системы управления человеческим капиталом на предприятии на основе стратегического подхода (стр. 154-156; 225). Данный результат диссертационного исследования дает возможность повышать целевую направленность стратегического управления человеческим капиталом на предприятии.

4. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Полученные автором результаты исследования обладают теоретической значимостью и подкрепляются научно обоснованными аргументами и выявленными закономерностям в рассматриваемом эмпирическом базисе. Структура и логика диссертации подчинена содержанию работы, ее целям и задачам. Работа написана грамотным научным языком с использованием терминологии, общепринятой в современных программах исследований в области управления качеством рабочей силы и в сфере изучения проблем воспроизводства и накопления человеческого капитала.

Достоверность исследования подтверждается использованием автором следующих общепризнанных методов исследования: при проведении синтеза основных положений подхода к управлению человеческим капиталом и разработке и апробации моделей регрессионного анализа отдачи от человеческого капитала применены анализ и синтез, эконометрическое моделирование; при разработке методик анализа внутренних условий формирования человеческого капитала и циклов экспертных оценок институциональной среды применены структурно-логический и системный подходы; при исследовании проблем рынка труда молодых специалистов применен метод социологического опроса.

Обоснованность исследования обусловлена использованием в исследовании обширных экономико-статистических баз данных (Международной организации труда, Всемирного банка и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ), являющихся общепризнанными при проведении исследований в области экономики труда. Оценка отдельных факторов методики анализа внутренней среды подкреплена дополнительным регрессионным анализом, проведенным по модели, предложенной в третьей главе диссертации (стр. 123-124; результаты анализа на стр. 214). Проведенные в исследовании оценки качества моделей свидетельствуют об их достаточно высокой объясняющей способности, приведены стандартные и скорректированные

коэффициенты детерминации, проведено тестирование критерия Фишера и тестирование автокорреляции первого порядка (критерий Дарбина-Уотсона) (стр. 196-207).

Результаты исследования прошли апробацию на трех промышленных предприятиях, что подтверждается прилагаемыми актами.

5. Практическая значимость диссертационного исследования.

Полученные результаты диссертационного исследования обладают практической значимостью и могут быть использованы в следующих сферах:

1) В практике управления предприятиями для совершенствования процессов управления квалифицированным трудом разработанный инструментарий может быть использован при формировании программ обучения персонала, методического обеспечения инвестиционной деятельности в человеческий капитал.

Предложенный авторский подход к управлению человеческим капиталом, основанный на интеграции стратегического анализа и принципов сбалансированности потоков человеческого капитала может быть применен для формирования принципов кадровой политики в области сохранения ключевых компетенций работников промышленного предприятия, в частности, для выявления неблагоприятных ситуаций во внешней институциональной среде, снижающих кадровый потенциал предприятия.

Разработанные методики стратегического анализа человеческого капитала могут быть применены для предотвращения потерь человеческого капитала на предприятии в случае неблагоприятных и для снижения инвестиционных рисков при осуществлении вложений в развитие персонала. Отдельные циклы экспертных оценок могут применяться для оценки положения предприятия на рынке труда молодых специалистов, особенно в условиях кадрового дефицита.

2) В деятельности федеральных и региональных органов власти результаты исследования могут быть использованы при регулировании процессов воспроизводства человеческого капитала в стратегически значимых отраслях промышленности. Выявляемые тенденции должны служить основой оценки взаимосвязи уровня оплаты труда с компетенциями и уровнем квалификации работников промышленности, определения конкурентоспособного уровня отдачи от человеческого капитала в регионах.

3) В методическом обеспечении процесса формирования компетенций студентов высших учебных заведений могут быть использованы разработанные в диссертационном исследовании теоретико-методические положения. Согласно прилагаемому акту, результаты диссертации использованы при реализации специализированного курса «Управление интеллектуальным капиталом промышленного предприятия» и написании учебного пособия для магистратуры.

6. Замечания и рекомендации по диссертационной работе.

1). В работе не достаточно обоснованно ограничения, согласно которому предложенный инструментарий может быть использован лишь на промышленных предприятиях. Автору следовало бы уточнить, почему отдельные методики разработанного инструментария (методики А и В) могут быть использованы только в промышленности.

Стоит указать потенциал их применения в целях управления трудом в сервисном секторе или в транснациональных корпорациях.

2) Требуется пояснить, какие факторы, отражающие вклад человеческого капитала в изменение заработной платы, можно было бы включить в состав предложенных регрессионных моделей для повышения их объясняющей способности, улучшения их качества.

3) Необходимо раскрыть роль разработанного инструментария управления человеческим капиталом в ресурсном обеспечении процессов новой индустриализации в промышленно развитых регионах, что повысит практическую значимость работы при выработке государственных (региональных и локальных) программ повышения конкурентоспособности работников промышленности и программ стимулирования работодателей к повышению инвестиционной активности в области поддержания здоровья работников и обеспечения социальной ответственности.

4) Требуют пояснения выбор факторов институциональной среды, применяемых для проведения стратегического анализа, принципы их группировки и оценки. Получается, что в предложенном способе оценки они имеют равное значение, например, не совсем ясно, как могут быть сопоставимы качественный показатель агрессивности конкуренции работодателей на рынке труда и наблюдаемый уровень отдачи на человеческий капитал в отрасли. Следует также пояснить, какие из факторов институциональной среды имеют в настоящее время решающее значение для выбора той или иной инвестиционной стратегии при формировании высококвалифицированных кадров в промышленности.

Указанные недостатки не умаляют в целом положительной оценки диссертационной работы. Данное исследование выполнено на актуальную тему и имеет большую научно-теоретическую и практическую значимость.

7. Общее заключение.

Диссертационная работа И.М. Черненко, представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук является самостоятельной, законченной научно-квалификационной работой. Предложенные автором выводы и рекомендации актуальны для предприятий промышленности различной степени технологичности и отраслевой принадлежности и имеют практическую значимость для построения долгосрочной политики предприятий в области управления качеством привлекаемой рабочей силы.

Опубликованные соискателем по теме исследования работы и автореферат полностью отражают содержание диссертации.

На основе вышеизложенного считаем, что диссертация Черненко Ильи Михайловича на тему «Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия» соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, которые предъявляются к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а именно, является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи по управлению человеческим капиталом работников промышленных предприятий в долгосрочной перспективе, имеющей значение для развития экономики труда, а ее автор заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Обсуждение результатов диссертационной работы И.М. Черненко «Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия», и утверждение отзыва ведущей организации состоялось на заседании научного совета Центра исследований социальноэкономической динамики ФГБУН Института экономики Уральского отделения Российской академии наук (протокол заседания № 6 от 12.11.14),.

Руководитель Центра исследований
социальноэкономической динамики
Института экономики Уральского
отделения РАН, д.э.н., проф.

Козлова Ольга Анатольевна

М.н.с. Центра исследований
социальноэкономической динамики, к.э.н.

Макарова Мария Никитична

ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН
620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Московская, д. 29
тел. 8 (343) 371-67-72
Olga137@mail.ru

maria_makarova87@mail.ru

17.11.14

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
с.п. Учёный секретарь
Института экономики УрО РАН
к.э.н. доц. Полянская И.Г.

