

ОТЗЫВ

**официального оппонента Кульковой Инны Анатольевны
на диссертационную работу Черненко Ильи Михайловича
«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)**

Актуальность темы исследования

Особенности современного этапа развития российского рынка труда обуславливают ведущую роль работодателей в формировании человеческого капитала. Именно действия руководства предприятий определяют вектор развития человеческого капитала и обуславливают тенденции использования интеллектуального потенциала занятого населения, в частности, они способствуют обеспечению своевременной профессиональной подготовки и переподготовки, поддержке капитала здоровья и осуществлению комплексных социальных программ. При этом необходимость качественных изменений в формировании рабочей силы и повышающиеся требования к уровню компетенций работников предполагают еще и разработку новых подходов к управлению человеческим капиталом.

Исследования процессов управления человеческим капиталом актуализировались в России в связи с реализацией государственной стратегии инновационной модернизации. Существующие научные разработки в области формирования долгосрочной политики промышленных предприятий по повышению конкурентоспособности привлекаемой рабочей силы зачастую ограничены отдельными функциональными направлениями. В частности, широкое распространение в промышленности получила концепция корпоративной социальной ответственности. Современная практическая реализация данной концепции предполагает включение в ее состав важнейших направлений развития человеческого капитала в отрыве от стратегических целей предприятий. Между тем, процессы формирования системных взглядов на разработку и реализацию стратегий инвестирования в человеческий капитал остаются предметом малоизученным, поэтому тему диссертационного исследования И.М. Черненко по управлению человеческим капиталом работников промышленных предприятий, направленному на эффективное использование их компетенций в условиях усиливающейся конкуренции в промышленной сфере, считаем актуальной.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования, их достоверность и новизна

В главах диссертации последовательно изложены современные взгляды на теорию человеческого капитала; выявлены основные проблемы, с которыми сталкиваются руководители предприятий при управлении квалифицированным трудом; обнажены противоречия в подходах к формированию кадровой политики на современных промышленных предприятиях (с. 42-45 и с. 91-107) и на основе оригинальных моделей (с. 79-81) исследовано современное состояние человеческого капитала в различных отраслях промышленности. На основе авторского подхода к управлению человеческим капиталом промышленных предприятий разработан инструментарий принятия стратегических решений, в частности предложены методики анализа внутренних условий формирования человеческого капитала (с. 125-135) и экспертной оценки факторов внешней среды (с. 136-143).

Обоснованность и достоверность основных положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования обусловлена следующими критериями:

- в работе показан достаточно глубокий уровень исследования достижений теории человеческого капитала как одного из важнейших научных направлений в современной экономике труда, проведенный на основе обзора широкого спектра зарубежных и отечественных работ. Достоинством исследования является приоритетная работа с оригинальными источниками – трудами Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Минцера, М. Блауга, Дж. Псахарополоса и других ученых, снискавших мировое признание в области теории инвестиций в человека. Новизна авторского подхода к стратегическому управлению человеческим капиталом заключается в приоритетном использовании комплекса факторов институциональной среды при проведении стратегического анализа в целях выработки стратегии инвестирования в человеческий капитал;

- в эмпирических исследованиях (в частности, во второй главе исследования) использованы материалы баз данных Всемирного банка, Евростата, Росстата и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, зарекомендовавшие себя как наиболее полные источники социально-экономической информации, находящиеся в открытом доступе. В работе также использованы общепризнанные подходы к определению квалификационной структуры населения.

- применение видоизмененного уравнения Дж. Минцера позволило выявить значимые экономико-статистические зависимости, полученное уравнение зарплаток обладает достаточно большой объясняющей

способностью и применяется соискателем для оценки отдачи от формального образования и других факторов, играющих роль в построении трудовых отношений и вносящих вклад в вариации заработков занятого населения. В приложениях указаны эмпирические результаты исследования, проведена оценка качества используемых моделей (оценка коэффициентов детерминации, ящичные диаграммы и оценка автокорреляции факторов).

Полученные результаты работы позволили достигнуть поставленной цели, они раскрыли содержание сформулированных задач, обеспечили логичные переходы между разделами диссертации.

Научная новизна исследования, по нашему мнению, заключается в следующем:

1. Синтезирован подход к управлению человеческим капиталом на основе выделенных свойств человеческого капитала и особенностей стратегического подхода к управлению (с. 46-49). Особенностью подхода к управлению является использование взаимосвязанных индикаторов внешней среды, относящихся к рынку труда, системе образования, здравоохранения и социального обеспечения, а также динамичным технологическим изменениям в отрасли, которые актуализируют инвестиции в персонал. В составе сформулированных принципов используется требование к сбалансированности потоков человеческого капитала промышленного предприятия. Указанные положения относятся к пункту 5.1. Паспорта специальности 08.00.05 «Теоретические и методологические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)».

2. Составлен ряд регрессионных моделей (две – на основе уравнения заработков Дж. Минцера (с. 79-81), и одна полностью сформированная автором (с. 123-124), которые позволили прояснить некоторые закономерности в формировании человеческого капитала промышленных предприятий. Во второй главе определен вклад факторов человеческого капитала в изменение заработков (факторы социального статуса индивидов и капитала здоровья). В третьей главе использован целевой показатель вероятности получения обучения на предприятии. Указанные положения относятся к пунктам 5.6. и 5.7. Паспорта специальности 08.00.05.

3. Разработаны методики стратегического анализа внутренних условий инвестирования в человеческий капитал (методика А, с. 125-135) и внешней институциональной среды, определяющей качество аккумулируемого человеческого капитала (методика Б, с. 136-143) и алгоритм выбора стратегии инвестирования в человеческий капитал. Разработанная методика А позволяет

учесть особенности институционализации кадрового планирования и измерения эффективности инвестиций в человеческий капитал работников предприятия, оценить программы лояльности, подходы к карьерному продвижению и качество управления человеческим капиталом в целом. Методика Б представляет собой оригинальный подход к оценке факторов институциональной среды, позволяющий определить влияние текущей ситуации на рынке труда на пересмотр кадровой стратегии предприятия. Указанные разработки относятся к пункту 5.7. Паспорта специальности 08.00.05, поскольку позволяют задать вектор в качественных изменениях в рабочей силе на промышленном предприятии.

Научная и практическая значимость результатов исследования.

Теоретическая значимость работы заключается, главным образом, в возможности использования теоретико-методических подходов по стратегическому управлению человеческим капиталом в дальнейших исследованиях. В диссертации отражены рекомендации по планированию потоков человеческого капитала на предприятии (с. 149-154) – входящего человеческого капитала, накопленного человеческого капитала на внутрифирменном рынке труда и прямых потерь человеческого капитала; сформулированы рекомендации по совершенствованию существующей системы управления человеческим капиталом на промышленном предприятии.

Разработанный практический инструментарий может быть использован на крупных и средних промышленных предприятиях при формировании кадровых стратегий, принципов оплаты труда для повышения ее взаимосвязи с квалификацией персонала и уровнем накопленного индивидуального человеческого капитала, а также для обоснования направлений инвестирования в человеческий капитал. Предложенный подход дает возможность обосновать долгосрочные программы повышения конкурентоспособности сотрудников предприятий всех стратегически важных промышленных отраслей.

Вопросы, замечания и рекомендации по дальнейшей работе

Несмотря на указанные положительные качества рассматриваемого диссертационного исследования, возник ряд замечаний и рекомендаций:

1. Считаю, что тема и введение диссертационной работы недостаточно раскрывают влияние содержания проведенного диссертационного исследования на процесс управления воспроизводством рабочей силы в условиях неоиндустриализации промышленности. Фактически выводы и

результаты диссертационного исследования направлены на формирование рабочей силы промышленного предприятия на основе стратегического управления человеческим капиталом, однако ни в цели работы, ни в ее практической значимости данный тезис не нашел отражения.

2. В диссертационном исследовании не разработаны практические стратегии инвестирования в человеческий капитал, что ограничивает их применение выработкой принципов. На практике предприятия в большинстве случаев применяют смешанные стратегии для различных категорий работников, определяя конкретные ситуации, когда следует инвестировать в сотрудников, а когда ограничить подобное инвестирование. Следовало бы также более рельефно разграничить переходные стратегии и стратегии обучающейся организации, определив дополнительный набор качественных оценок в методике А.

3. Недостаточно полно в работе описаны эмпирические аспекты исследования, а именно отсутствует программа проведенного соискателем социологического исследования и слабо описаны процедуры проведения регрессионного анализа по модели на стр. 123-124. В работе не приведено описание выборки по социологическому опросу работодателей (даны только логическая схема исследования, анкета и выводы), его бы следовало указать в приложении. Отсутствие программы исследования не позволяет оценить качество проведенного эмпирического исследования и снижает уровень доверия к его результатам.

Указанные замечания и рекомендации не снижают общей ценности выполненного диссертационного исследования и могут быть положены в основу полноценной научной дискуссии по заявленной тематике.

***Общее заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным Положением о присуждении ученых степеней ВАК РФ***

Считаем, что представленная диссертация является завершенным исследованием, которое отвечает профилю научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда). Содержание автореферата соответствует основным положениям и выводам диссертационного исследования. Задачи, поставленные автором, решены, результаты и выводы обоснованы и достоверны, обладают новизной, теоретической и практической значимостью.

Исследование является научно-квалификационной работой, вносящей вклад в разработку теоретико-методических аспектов стратегического управления человеческим капиталом работников промышленных предприятий, оно соответствует требованиям Положения о присуждении

ученых степеней ВАК РФ, а его автор – Черненко Илья Михайлович – заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент,
доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры Экономики труда
и управления персоналом ФГБОУ ВПО
«Уральский государственный
экономический университет»

И.А.Кулькова
04.12.2014

Подпись профессора Кульковой Инны Анатольевны удостоверяю:

Ученый секретарь ФГБОУ ВПО «УрГЭУ»,
канд.экон.наук



А.В.Курдюмов

Почтовый адрес организации:

8-е Марта/Народной воли ул., 62/45, г. Екатеринбург, 620144

Телефон: (343) 257-02-46 Факс (343) 257-71-47

Адрес электронной почты: usue@usue.ru