

ОТЗЫВ

официального оппонента Боос Виктории Олеговны на диссертационную работу « **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**», представленную Черненко Ильёй Михайловичем на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

1. Актуальность темы исследования

Не умаляя важности и серьезности финансовых проблем российской экономики, получивших на сегодняшний день свое яркое проявление, не стоит забывать о том, что финансовая сфера является отражением процессов, происходящих в реальной экономике, создающей добавленную стоимость. При этом, уже сейчас известно множество эмпирических исследований, указывающих на то, что в умножении последней особую роль играют человеческие ресурсы, в качественном и количественном аспекте. Так, согласно интерпретации, которую дает Р.С. Гринберг теории П. Кругмана, если бы численность населения России составляла порядка 280 млн. чел., то экономика была бы эффективной, даже без интеграции в мировое пространство.

Качественный аспект, и, в частности, разнородность человеческих ресурсов, на сегодняшний момент также можно выделить в отдельную проблему, поскольку переход России на двухуровневую систему образования привел к тому, что на рынке труда сосредоточено большое количество специалистов, сочетание и уровень развития компетенций которых являются новыми для работодателей и повышают неопределенность процессов привлечения человеческих ресурсов.

Однако, даже полное соответствие компетенций сотрудника его рабочему месту не может в полной мере гарантировать его высокую эффективность.

Вх. №05-19/1-4/2
от 08.12.14 г.

Растущая нестабильность внешней среды и в целом до сих пор недостаточно высокий уровень развития внутрифирменных институтов управления человеческими ресурсами, проявляющийся, в том числе, в отсутствии выраженной корреляции между размером оплаты труда и трудовым вкладом работника предприятия, повышают уровень оппортунизма.

В связи с этим сегодня особую важность приобретает задача проектирования внутрифирменного института стратегического управления, который бы обеспечивал возможность комплексного и глубокого анализа внешних факторов, влияющих на качество и цену человеческих ресурсов, и внутренних, определяющих эффективность процессов использования человеческих ресурсов и их дальнейший потенциал для развития.

Таким образом, тема стратегического управления человеческим капиталом промышленного предприятия имеет на текущий момент особенно актуальный характер.

2. Обоснованность выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций

Определение цели диссертационного исследования обусловлено актуальностью темы работы, постановка задач обоснована логикой исходных положений работы.

Диссертация оформлена в соответствии с требованиями к работам, которые направляются на печать.

Содержание работы находится в соответствии с поставленными задачами исследования и раскрыто на 163 страницах, включая 31 рисунок и 25 таблиц.

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав (включая 8 параграфов), заключения, списка использованной литературы, состоящего из 182 наименований, и 13 приложений. Основные положения диссертации опубликованы в 11 работах, объем которых в общем составляет 21,52 печатных листа (лично автором – 7,88 печатных листов), в том числе, 4 в изданиях, которые рекомендованы ВАК РФ для публикации результатов

диссертационных исследований, в сборниках научных трудов по результатам международных конференций – 6 работ и одно учебное пособие.

Теоретической базой для проведенного исследования послужил широкий круг работ в области экономики труда, экономического роста, инновационного развития, интеллектуальных ресурсов и, непосредственно, теории человеческого капитала.

Помимо методов корреляционно-регрессионного статистического моделирования с учетом качественных признаков в работе также корректно и адекватно применены методы динамического моделирования.

Структура диссертации характеризуется четкостью, последовательностью и логичностью изложения материала.

В первой главе «Человеческий капитал как фактор долгосрочного социально-экономического развития: теоретический анализ» дана оценка современному состоянию исследований в области человеческого капитала (с.12-24), выделены особенности человеческого капитала в сравнении с физическим (с.24-27), охарактеризованы особенности и основные проблемы развития человеческого капитала в России, а также их отражение в отечественной научной литературе (с. 27-35). На основе этого исследования выдвинут ряд предложений в области стратегического управления человеческим капиталом (с.47-48), положенных в структурную схему процесса управления человеческим капиталом (с.49).

Во второй главе «Современные тенденции формирования человеческого капитала работников промышленных предприятий» на основе горизонтального и вертикального анализа широкой базы статистических данных выявлен ряд тенденций в накоплении и использовании человеческого капитала на макроуровне (с.52-70). На базе результатов этого анализа были сформулированы и проверены гипотезы о влиянии на отдачу от человеческого капитала ряда качественных и количественных факторов (с.76-91), что расширило базу исходных предпосылок для дальнейшего исследования. Тем не менее, довольно очевидным является то, что

принимаемые на предприятиях решений далеко не всегда являются рациональными с точки зрения повышения отдачи от человеческого капитала, в связи с чем было также проведено эмпирическое исследование представлений работодателей о конкурентоспособности работников с различным уровнем квалификации (с. 105-107), показавшее разнонаправленный характер развития системы высшего и корпоративного образования.

В третьей главе «Инструментарий стратегического управления человеческим капиталом промышленного предприятия» предложена структура человеческого капитала как объекта управления на предприятии (с.114, рис.3.1), а также классификация инвестиций в человеческий капитал по признаку объекта этих инвестиций (с.118, рис.3.2).

Эти результаты работы хотелось бы отметить в особом порядке, по той причине, что управление любым объектом без четкого определения этого самого объекта представляется невозможным, а в данной работе эта проблема успешно решена. Кроме того, видится, что понятия «среднерыночная цена человеческого капитала» и «цена капитала на данном предприятии» могут найти свое широкое применение и за пределами данного исследования, в частности, в рамках методов по оценке стоимости человеческого капитала.

После разработки обозначенных элементов онтологии человеческого капитала, была определена причинно-следственная и временная связь процессов управления человеческим капиталом и других процессов стратегического управления на предприятии (с.122, рис.3.3), а также разработан подход и соответствующая ему многоступенчатая методика определения стратегии управления человеческим капиталом (с.142, рис. 3.9), включающая в себя алгоритмы общей характеристики предприятия, оценки существующей системы управления человеческим капиталом (с. 132, рис.3.4), а также методику экспертной оценки внешней среды (с.137-141). Разработанный подход обладает следующими достоинствами.

Во-первых, он основан на реальной эмпирической базе – результатах проведенного исследования зависимости между статистической вероятностью привлечения чистых инвестиций в человеческий капитал и рядом факторов, таких как возраст фирмы, уровень специального человеческого капитала топ-менеджмента, совокупный объем затрат на персонал в расчете на одного сотрудника в год, среднее число лет работы на предприятии его сотрудников и еще ряд других (с. 123). Примечательно, что набор этих факторов в достаточной степени отражает специфику отечественной экономики, с характерными для нее высоким уровнем централизации управления и важной ролью эффекта масштаба.

Во-вторых, обращает на себя внимание логичность, содержательность и высокая, но не избыточная, степень детализации модели управления человеческим капиталом, положенной в основу подхода (с.122), а также сам факт нестандартного, по сравнению с привычным применением системы BSC, взгляда на проблему.

В-третьих, достаточно целесообразным представляется проведение экспертных оценок согласно предложенным автором методикам, по той причине, что последние позволяют из всего многообразия внешней по отношению к предприятию информации идентифицировать именно ту, которая в состоянии оказать на предприятие наиболее сильное влияние.

Говоря об исследовании в целом, следует отметить структуру изложения глав диссертации, особенностью которой является наличие обращения к теоретической и эмпирической базам решаемой в главе задачи, что придает выдвигаемому решению более обоснованный характер.

Практическая ценность работы заключается в предложенных рекомендациях по совершенствованию системы управления человеческим капиталом на предприятии (с.154-156), особенно в части блока показателей для внутрифирменного планирования, показателей развития и использования человеческого капитала (с.146).

Таким образом, сделанные по результатам работы выводы, представленные результаты и предложенные рекомендации следует считать обоснованными.

3. Научная новизна и достоверность полученных результатов

Выделяется следующий ряд результатов работы, без сомнения представляющих научную новизну.

1. Разработан комплексный подход к управлению человеческим капиталом, обеспечивающий качественную интеграцию процессов управления человеческим капиталом с генеральной стратегией и миссией предприятия (рис.3.3, с.122). В основу подхода положены принципы учета уровня и характера развития макро-, мезо- и микроинститутов предприятия, а также принцип баланса потоков человеческого капитала.

2. На основе уравнения Дж. Минцера, определены модели зависимости отдачи от человеческого капитала как от факторов, непосредственно характеризующих уровень человеческого капитала на индивидуальном уровне, так и от внешних по отношению к человеческому капиталу факторов.

3. В рамках комплексного подхода разработан ряд методик, позволяющих провести адекватный анализ внешних и внутренних условий формирования человеческого капитала и на основе этого анализа выбрать стратегию управления человеческим капиталом, каждая из которых предполагает особую структуру инвестиций в человеческий капитал.

О достоверности сделанных выводов и предложенных рекомендаций говорит участие Черненко И.М. в шести международных конференциях, а также то, что работа была апробирована на трех следующих промышленных предприятиях: ОАО «Екатеринбургский завод по обработке цветных металлов» (г. Верхняя Пышма), ОАО «Северский трубный завод» (г. Полевской), ЗАО «Завод Сибгазстройдеталь» (г. Омск) – что подтверждено актами апробации.

Практическая ценность работы достаточно явно проявляется в доведении большинства этапов, через которые осуществляется применение разработанного стратегического подхода к управлению человеческим капиталом, до детально проработанных методик, в частности тех из них, которые связаны с экспертными оценками.

4.Замечания по диссертационной работе

1. Не совсем ясна связь между эмпирическим исследованием (с. 123) и методическими разработками, представленными в третьей главе.

2. Представляется, что в методике А, служащей для определения стратегии, применяется избыточное количество факторов (с. 152). В частности, коррелировать между собой могут два блока «необходимость технологической модернизации» и «необходимость повышения качества рабочей силы» (SR_2 и SR_3).

3. Согласно представленному в диссертации алгоритму процесса выбора стратегии инвестирования в человеческий капитал (с. 142), при определении стратегии внутренним факторам отдается приоритет по сравнению с внешними. В связи с этим определенные сомнения вызывает адекватность результатов применения алгоритма в случае резких негативных изменений внешней среды.

4. Не достаточно хорошо раскрыта сущность термина «статистическая вероятность привлечения чистых инвестиций в человеческий капитал» (с. 123), а именно, что в данном случае в большей степени понимается под вероятностью: готовность или необходимость.

Заключение

Диссертация представляет собой законченную научно-квалификационную работу, выполненную автором самостоятельно и на высоком уровне. В работе на основе всестороннего анализа роли

человеческого капитала в мировой и российской экономике разработан инструментарий управления человеческим капиталом, позволяющий принимать решения на стратегическом уровне. Представленные в работе научные результаты обладают несомненной научной новизной и способствуют решению совокупности важных и актуальных прикладных задач. Полученные автором результаты можно характеризовать как достоверные, а выводы и заключения являются обоснованными.

В основе работы лежит обширная эмпирическая база, корректно и адекватно использован математический инструментарий, содержание диссертации выстроено логично и грамотно, оформление соответствует стандартам. В конце каждой из глав представлены ясные и емкие выводы. Содержание автореферата находится в соответствии с основными положениями диссертационной работы, которые также представлены в научных публикациях автора.

Структура и содержание диссертации удовлетворяет требованиям п. 9 Положения о порядке присуждения ученых степеней ВАК РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, и соответствует следующим пунктам Паспорта научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.1. теоретические и методологические основы экономики труда, теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т. д.);

5.6. стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы;

5.7. проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Автор диссертации, Черненко Илья Михайлович, заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

«4» декабря 2014 г.

Официальный оппонент
кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Экономика и финансы»
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
e-mail: boosvo@susu.ac.ru
мобильный телефон: 89191214860
рабочий телефон: (351)267-92-81
рабочий адрес: 454080, г. Челябинск,
проспект Ленина, 76



Boos
Boos Виктория Олеговна

Grishina
ВЕРНО
ВЕД. ДОКУМЕНТОМ
О.В. ГРИШИНА