

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.285.12 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ
Б.Н. ЕЛЬЦИНА», МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 23.12.2014 № 21

О присуждении Черненко Илье Михайловичу, гражданство Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Стратегическое управление человеческим капиталом промышленного предприятия» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 21 октября 2014 года, протокол № 13, диссертационным советом Д 212.285.12, на базе ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России, 620002, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, созданным приказом Минобрнауки России № 105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель, Черненко Илья Михайлович, 1990 года рождения.

В 2012 году соискатель окончил ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» по специальности «Экономика и управление на предприятии (цветная металлургия)»; в 2014 году окончил очную аспирантуру по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством; работает в должности ассистента кафедры экономики и управления на металлургических предприятиях ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России.

Диссертация выполнена на кафедре экономики и управления на металлургических предприятиях Института Высшей школы экономики и менеджмента ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Кельчевская Наталья Рэмовна, ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Института Высшая школа экономики и менеджмента, кафедра экономики и управления на металлургических предприятиях, заведующий кафедрой.

Официальные оппоненты:

Кулькова Инна Анатольевна, доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет», г. Екатеринбург, кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор;

Боос Виктория Олеговна, кандидат экономических наук, ФГБОУ ВПО «Южно-уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет), г. Челябинск, кафедра экономики и финансов, доцент,

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБУН Институт экономики Уральского отделения РАН, г. Екатеринбург – в своем положительном заключении, подписанным Козловой Ольгой Анатольевной, доктором экономических наук, профессором, руководителем Центра исследований социоэкономической динамики и Макаровой Марией Никитичной, кандидатом экономических наук, младшим научным сотрудником Центра исследований социоэкономической динамики, указала, что диссертация Черненко И.М. 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 присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 11 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 11 работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 4. Другие публикации по теме диссертации представлены в виде 6 статей в сборниках материалов международных научных конференций и 1 учебного пособия. Общий объем опубликованных работ – 21,52 п.л., авторский вклад – 7,88 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Черненко И.М. Формирование человеческого капитала промышленного предприятия в условиях реформы системы образования в России / Н.Р. Кельчевская, И.М. Черненко // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. – № 2 (78). – С. 38–42 (0,55 п.л. / 0,3 п.л.).

2. Черненко И.М. Методология формирования человеческого капитала на промышленных предприятиях / Н.Р. Кельчевская, И.М. Черненко // Научное обозрение. – 2013. – № 4. – С. 251–257 (0,62 п.л. / 0,22 п.л.).

3. Черненко И.М. Человеческий капитал домохозяйств в современной России / Н.Р. Кельчевская, Н.Ю. Никитина, И.М. Черненко // Экономика образования. – 2014. – № 1 (80). – С. 4–17 (0,8 п.л. / 0,3 п.л.).

4. Черненко И.М. Человеческий капитал как элемент стратегического потенциала предприятия / Кельчевская Н.Р., Черненко И.М. // Экономика в промышленности. – 2014. – № 2 (22). – С. 10–23 (0,96 п.л. / 0,68 п.л.).

На автореферат поступили положительные отзывы:

1. Бородиной Оксаны Николаевны, кандидата экономических наук, доцента кафедры экономики и социологии труда ФГБОУ ВПО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», г. Омск. Замечания: 1) Каким образом возможно применение дополнительных регрессионных моделей в стратегическом анализе? 2) В чем смысл вовлечения сотрудников и их трансформированного в ходе обучения человеческого капитала в деятельность промышленного предприятия?

2. Виноградовой Елены Борисовны, доктора экономических наук, директора департамента экономики, профессора Международной высшей школы управления

ФГАОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный политехнический университет», г. Санкт-Петербург. Замечания: 1) Необходимо изучить взаимосвязь между стратегиями инвестирования в человеческий капитал и политикой оплаты труда на промышленных предприятиях. 2) Необходимо уделить больше внимания исследованию факторов институциональной среды, учитывая изменения на региональных рынках труда. 3) Следовало более подробно интерпретировать факторы внешней среды.

3. Иванова Юрия Борисовича, доктора экономических наук, профессора, заместителя директора по научной работе Научно-исследовательского центра индустриальных проблем развития Национальной академии наук Украины, г. Харьков. Замечания: 1) Каким образом в политике управления квалифицированным трудом на предприятии должно быть задекларировано положение о том, что сотрудники являются стратегическими партнерами? 2) Не ясно содержание индикаторов изменений на рынке труда, в системе образования, используемых при стратегическом анализе внешней среды.

4. Гриднева Игоря Викторовича, кандидата экономических наук, начальника отдела продаж ООО «ТК «ЕвразХолдинг»», г. Москва. Замечания: 1) Отмечается ограниченность предложенных инвестиционных стратегий. Что же делать после выбора той или иной стратегии инвестирования в человеческий капитал? 2) Чем обусловлена вариативность в выборе критериев оценки сигналов рынка труда и результатов предложенной оценки?

5. Игнатьевой Маргариты Николаевны, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры экономической теории и предпринимательства ФГБОУ ВПО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург. Замечания: 1) Каким образом оцениваются факторы внешней среды, относящиеся к системе образования и здравоохранения, в автореферате приведен только фактор рынка труда (стр. 20-21)? 2) Чем обоснованы баллы, присвоенные фактору числа лет опыта топ-менеджмента в таблице 2 автореферата?

6. Лещинской Александры Федоровны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономической теории ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»»,

г. Москва. Замечания: 1) Не раскрыта сущность мероприятий по институционализации кадрового планирования на предприятии, указанных в разделе «Совершенствование планирования и методологии измерения эффективности человеческого капитала». 2) Обработанный статистический материал и полученные интерпретации не коррелируют с сегодняшними реалиями из-за временного разрыва с институциональными изменениями в сфере образования. Рассматриваемые автором циклы экспертной оценки рынка труда и системы образования должны иметь технологии актуализации модельных расчетов, квалитетических переоценок и периодичности интерпретации полученных результатов.

7. Голубиной Валентины Васильевны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономической теории и экономической политики ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого президента России Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург. Замечание: какие факторы формируют существенную тенденцию к снижению отдачи от формального образования в последние годы и как преодолеть эту тенденцию?

8. Немцева Виктора Николаевича, доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономики и финансов ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова», г. Магнитогорск. Замечания: 1) Не вполне ясно, каким образом оценен «уровень отдачи» на указанные в уравнениях (1) и (2) переменные и чем объясняется существенный вклад гендерной переменной в изменение оплаты труда на предприятиях (стр. 13-14). 2) Различаются ли в рамках исследования понятия человеческого капитала промышленного предприятия и человеческого капитала работников промышленного предприятия? Каким образом руководителям промышленных предприятий можно выявить те знания и компетенции работников, которые действительно используются в текущей и стратегической деятельности и, соответственно обладают «капитальным» значением?

9. Дышаевой Людмилы Франковны, кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономической теории Уральского института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»,

г. Екатеринбург. Замечание: что является наиболее значимым в формировании и реализации стратегии управления человеческим капиталом в отечественной экономике?

10. Рудневой Ларисы Николаевны, доктора экономических наук, профессора, заведующей кафедрой экономики, организации и управления производством ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет», г. Тюмень. Замечания: 1) По сути, автором введены дополнительные переменные в регрессионную модель, при этом представлены два варианта уравнения, которые, по-видимому, используются одновременно. Почему две существующих модели не объединены в одну, поскольку обе модели аддитивные? 2) Какие современные тенденции на рынке труда необходимо учитывать при принятии тех или иных инвестиционных решений при управлении человеческим капиталом предприятия?

11. Погорлецкого Александра Игоревича, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры мировой экономики ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет», г. Санкт-Петербург. Замечания: 1) Как при использовании стратегического подхода к управлению человеческим капиталом определить уровень спроса и предложения на человеческий капитал? 2) Как рассчитаны баллы, присваиваемые факторам внутренней среды в таблице 2 автореферата? Они оценены с помощью экспертов?

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью, компетентностью и достижениями в области экономики труда, способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Кулькова И.А. является признанным ученым в области экономики труда, научные интересы которой связаны с проблемами качественных изменений в рабочей силе, изучением стратегий трудового поведения и оценкой научно-образовательного потенциала. Боос В.О. является признанным ученым в области исследования проблем формирования человеческого капитала в составе интеллектуального капитала промышленных предприятий.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны теоретические и методические положения, обогащающие концепцию формирования рабочей силы промышленного предприятия принципами стратегического управления человеческим капиталом, ориентированными на повышение конкурентоспособности работников за счет выбора и обоснования стратегий инвестирования в различные элементы человеческого капитала;

предложен оригинальный подход к управлению человеческим капиталом в стратегической перспективе, учитывающий оценку факторов внутренней и внешней институциональной среды, определяющих качество формируемого человеческого капитала, выбор стратегии и приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал;

доказана перспективность использования в науке и практике разработанного системного подхода к управлению и методического инструментария стратегического анализа человеческого капитала, обусловленная выявленными на основе предложенных статистических моделей закономерностями в изменении отдачи от инвестиций в человеческий капитал на макроэкономическом уровне;

введены понятия консервативной стратегии инвестирования в человеческий капитал, стратегии инвестирования обучающейся организации, позволяющие повысить эффективность инвестиций в работников предприятия.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано положение о том, что человеческий капитал работников предприятия является специфическим объектом стратегического управления при решении задачи по повышению качества рабочей силы в условиях технологической модернизации промышленности;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс методов системного анализа, синтеза, эконометрического моделирования, формализации и обобщения логических зависимостей;

изложены обоснованные тенденции в изменении состояния человеческого капитала работников промышленных предприятий на

региональных рынках труда, предполагающие использование предложенного инструментария стратегического управления;

раскрыты противоречия, возникающие между применяемыми кадровыми стратегиями работодателей в области формирования человеческого капитала и реальными потребностями промышленности в кадровом обновлении и приоритетном привлечении молодых квалифицированных специалистов, компетентностная модель которых формируется в условиях реформирования профессионального образования в России;

изучены свойства человеческого капитала и особенности влияния процессов его накопления на основные индикаторы национального рынка труда работников промышленности при динамичных изменениях в системах профессионального образования, здравоохранения и социального обеспечения;

проведена модернизация существующих статистических моделей, предложенных в исследованиях представителей неоклассической экономики труда, позволяющая выявить вклад региональных, отраслевых факторов, специфических параметров накопленного образовательного, социального капитала и капитала здоровья на долгосрочные изменения в оплате труда работников промышленности.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены элементы инструментария стратегического анализа, включающие методики анализа внутренних условий формирования человеческого капитала и внешней институциональной среды а) в деятельность ОАО «Екатеринбургский завод по обработке цветных металлов» при обосновании стратегии инвестирования в человеческий капитал; б) в деятельность ОАО «Северский трубный завод» при проведении стратегического анализа внешней среды, определяющей качество формируемого человеческого капитала; в) в деятельность ЗАО «Завод Сибгазстройдеталь» при анализе внутренних условий накопления человеческого капитала; г) в учебный процесс ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» при чтении лекций, проведении практических занятий и написании учебного

пособия по дисциплине «Управление интеллектуальным капиталом промышленного предприятия»;

определены практические рекомендации по совершенствованию системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия, учитывающие глубину потенциальных организационно-управленческих изменений: от расширения методического обеспечения управления трудом на основе адаптации лучшего опыта, до внедрения качественно новых технологий в области управления трудом на предприятии;

создана система теоретико-методических средств управления человеческим капиталом предприятия, включающая принципы управления и алгоритм выбора стратегии инвестирования в человеческий капитал для регулирования процессов обучения и развития работников предприятия;

представлены методические рекомендации по совершенствованию процессов управления человеческим капиталом, методическая база для выбора стратегии инвестирования в человеческий капитал работников промышленного предприятия.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

теория построена на известных, проверяемых положениях отечественных и зарубежных авторов в области теории экономики труда и теории воспроизводства и накопления человеческого капитала;

идея базируется на исследовании научных трудов признанных авторов, обобщении передового отечественного и зарубежного опыта в области управления человеческим капиталом, а также на комплексном анализе практики формирования человеческого капитала на крупных промышленных предприятиях;

использованы статистические базы данных Всемирного банка (World Enterprise Surveys), данные Евростата, государственной и ведомственной статистики РФ, Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ), социальные отчеты российских промышленных предприятий, а также результаты экономических и социологических исследований, проведенных автором, сопоставлены оценки, проведенные автором и аналогичные оценки отечественных исследователей;

установлено, что выводы диссертационного исследования согласуются с содержанием проведенного исследования и основными положениями ранее опубликованных работ;

использованы современные методики сбора и обработки информации, программное обеспечение для проведения эконометрического моделирования, данные федеральных и региональных органов статистики, репрезентативные выборки данных с обоснованием подбора объектов для исследования, собственные исследования автора и результаты апробации предложенных методик.

Личный вклад соискателя состоит в решении задачи, имеющей важное значение для экономики труда, заключающейся в разработке теоретико-методических вопросов, связанных с управлением человеческим капиталом работников промышленного предприятия в долгосрочной перспективе; в непосредственном участии соискателя в обосновании теоретических положений и разработке методического инструментария, сборе, обработке исходных данных, интерпретации полученных результатов, проведении расчетов и апробации результатов исследования, подготовке основных публикаций по теме работы.

На заседании 23 декабря 2014 года диссертационный совет принял решение присудить Черненко И.М. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в составе 17 человек, из них 3 доктора наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 23 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 16, против – 1, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель

диссертационного совета



Илышева Нина Николаевна

Ученый секретарь

диссертационного совета

Ильина Ангелина Владимировна

23 декабря 2014 года