

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Саратовский государственный
технический университет
имени Гагарина Ю.А.»

кандидат технических наук, доцент

Петров Дмитрий Юрьевич

«25» апреля 2019 г.



ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертационную работу

Сокериной Светланы Вячеславовны

**«Интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний»,
представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)»**

Актуальность темы диссертационного исследования

Переход к инновационному типу экономического роста опосредован эффективной деятельностью высокотехнологичных инновационно-ориентированных компаний. Основными достижениями и полезными результатами их работы являются новые технологии, продукты и услуги, продуцентом которых выступает высококвалифицированный персонал. Укрепление конкурентных позиций высокотехнологичных компаний в условиях современного рынка апеллирует к поиску новаторских подходов в

управлении производственной деятельностью – наращивания и реализации возможностей инновационного роста. Одним из таких путей представляется непрерывное развитие персонала, активизация творческого инновационно-интеллектуального потенциала работников. Система развития персонала должна быть ориентирована на постоянное обновление знаний, рост квалификационного и образовательного уровня, профессиональное совершенствование работников. Для поддержания имеющегося человеческого капитала компании в актуальном состоянии, для укрепления приверженности сотрудников и их интереса к работе предприятия должны реализовываться программы развития, построения карьеры – формировать такие компетенции работников, которые позволили бы успешно конкурировать на рынке научно-технических разработок и инноваций.

Зачастую современные инновационно-ориентированные предприятия уделяют недостаточно внимания управлению развитием персонала, используют традиционные подходы, не специфичные для компаний их профиля деятельности, что в современных условиях выступает фактором потерь результативности и подрывает конкурентоспособность. Создается запрос к поиску теоретического обоснования и разработке рекомендаций по формированию новых интегральных подходов в управлении развитием персонала высокотехнологичных компаний, что обуславливает актуальность рассматриваемого диссертационного исследования.

Степень обоснованности и достоверности, научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Цель, поставленная диссертантом и заключающаяся в совершенствовании теоретических основ и разработке методического инструментария реализации интегративно-конвергенциального подхода к формированию и оценке системы управления развитием персонала высокотехнологичной компании, считается достигнутой. Можно согласиться с определенным автором спектром решаемых задач, который дал возможность

реализовать цель диссертационного исследования и представить работу как самостоятельное научное исследование. Поставленные задачи в целом диссертанту удалось решить достаточно успешно.

Сокериной С.В. раскрывается специфика управления высокотехнологичной компанией; определяются факторы, ключевые направления развития; обосновывается необходимость интегративно-конвергенциального подхода к процессу управления развитием персонала; разрабатывается методика диагностики состояния данной системы; определяется пул управленческих решений и рекомендаций к повышению результативности деятельности персонала организации. Авторский подход вызывает определенный научный интерес и не противоречит современным теориям управления. Анализ диссертационной работы, ее логики и содержания позволяют сделать вывод об обоснованности и достоверности результатов исследования.

Достоверность и обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных диссертантом, обеспечивается использованием современных теоретико-методологических подходов, представленных в трудах отечественных и зарубежных исследователей по проблемам управления и развития персонала организации; применением общенаучных методов познания, диалектическим, системным подходами, методов сравнительного, структурно-функционального, статистического анализа, моделирования. Это свидетельствует о глубине проработки теоретических аспектов и целостности диссертационного исследования, о методологической состоятельности защищаемых положений.

Достоверность результатов определяется репрезентативностью информационно-эмпирической базы, отраженной отчетностью предприятий, статистическими и эмпирическими материалами по Пермскому краю, включая материалы, размещенные в информационной сети Интернет.

Достоверность и обоснованность выводов, положений и практических рекомендаций, изложенных в диссертации, также находит подтверждение в

их апробации на международных и всероссийских научно-практических конференциях, в деятельности четырех высокотехнологичных компаний г.Перми и Пермского края, в опубликованных работах. Наиболее существенные результаты и положения диссертационного исследования отражены в 21 публикации, в том числе 10 статьях в изданиях, включенных в перечень ВАК, отражающих содержание работы и позволяющих оценить ее новизну, практическую и научную значимость.

Диссертация содержит положения и научные разработки, характеризующиеся определенной степенью научной новизны, с которыми можно согласиться.

1. Систематизирована, иерархически выстроена система «способностей» к развитию персонала как объекта управления; дополнена их классификация (функциональные, ключевые, динамические – с. 26-28), что определяет принципы, цели управления, выбор направлений, инструментов кадровой политики, методов активизации инновационного потенциала человеческих ресурсов компании. Предложены понятия «инновационный массив персонала», выступающий объектом стратегического, тактического и оперативного управления, и «потенциал системы развития персонала», что расширяет категориальное поле исследования проблем управления развитием персонала.

2. Выявлены отличия систем развития персонала высокотехнологичных компаний от традиционных, заключающиеся в гибкости, динамичности, непрерывности, спиралеобразности, ориентации на саморазвитие, полисубъектности, целостности и т.п. (с. 31-33), что позволяет осуществлять комплексное управление развитием персонала предприятий высокотехнологичного сектора, более прогрессивное по сравнению с традиционными подходами, сводящимся в основном к обучению персонала и развитию карьеры.

3. Предложен интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы управления развитием персонала

высокотехнологичных компаний, отличающийся от распространенных и применяемых обособленно (процессного, функционального, ресурсного, динамического, статичного), и заключающийся в их интеграции и конвергенции друг с другом (с. 75-92). Практическое применение указанного подхода позволит повысить эффективность системы менеджмента персонала в высокотехнологичных компаниях.

4. Разработана методика диагностики системы управления развитием персонала (определения «уровня зрелости»), включая дифференциацию критериев идентификации уровней на основе балльно-факторного анализа (с. 93-104); а также рекомендации по ее практическому применению (с. 105-108, с. 122-124, с.132-134, с.139-140), что может быть использовано в инновационном менеджменте компаний при совершенствовании системы управления инновационной деятельностью и развитии инновационного потенциала работников.

Сформулированные Сокериной С.В. научные положения, выводы логично вытекают из результатов исследования и являются достаточно обоснованными и достоверными.

Вместе с тем в диссертации Сокериной С.В. содержатся дискуссионные и недостаточно аргументированные положения.

1. На наш взгляд, целесообразно было бы для лучшей структуризации материала сначала описать предлагаемый интегративно-конвергенциальный подход к построению системы управления развитием инновационного массива персонала (параграф 2.2), а затем представить модель управления системой развития инновационного массива персонала высокотехнологичной компании (параграф 1.3.).

2. Представляется, что использование авторской категории «инновационный массив персонала», объединяющей понятия инновационного потенциала и инновационного ресурса персонала, недостаточно обосновано. Данные категории отражают разную степень актуализации способностей персонала к инновационной деятельности

(инновационные ресурсы – имеющиеся возможности, инновационный потенциал – максимальную степень их реализации). В таблице 2 (с. 23) отличия категорий «инновационный ресурс» и «инновационный потенциал» в авторском понимании сложно проследить. Интеграция этих понятий в одно целое обуславливает смешивание методов и инструментов управления развитием персонала.

3. Автор не поясняет, каким образом можно на практике дифференцировать управление «инновационным ресурсом персонала» от формирования системы реализации «инновационного потенциала персонала», как отделить данные компоненты для организации управленческого воздействия от их носителя – работника, и почему «формирование «когнитивно-ментального поля» системы наращивания и управления знаниями» представлено отдельным блоком, а не в составе, например, блока управления инновационным ресурсом (рисунок 5 «Схема функционирования системы развития ИМП высокотехнологичной компании», с. 35). Поэтому взаимосвязи внутри схемы функционирования системы развития ИМП нуждаются в большем обосновании.

4. В тексте параграфа 1.3 «Модель управления системой развития инновационного массива персонала высокотехнологичных компаний» следовало бы более четко представить формализованную модель. Автор сконцентрировал внимание на описании задач, функций управления, подходов к исследованию процессов развития, факторов (моделью можно считать формализацию процесса на с. 137 (рисунок 23), параграф 3.3).

5. Недостаточно аргументирована необходимость разграничения функций системы развития инновационного массива персонала (с.36) и функций управления развитием инновационного массива персонала (с.53).

6. Целесообразно увязать рекомендации по управлению развитием персонала с баллами, характеризующими, согласно авторской методике, уровень зрелости системы (с. 133-134).

Указанные замечания не снижают общей положительной оценки проведенного автором исследования.

Личный вклад соискателя в разработку научной проблемы и полнота авторских публикаций по диссертации

Диссертационная работа вносит определенный научный вклад в конструктивное рассмотрение и решение одной из важнейших для современного общества задач – формирование системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний.

Основное содержание диссертации отражено в опубликованных соискателем 21 научных работах, общим объемом 8,6 п.л., в том числе в 10-и статьях в журналах, рекомендованных для опубликования результатов диссертационных исследований ВАК РФ.

Значимость для науки и практики результатов и выводов диссертации, полученных автором, рекомендации по их использованию

Теоретическая значимость исследования состоит в углублении и расширении ряда разделов современной теории менеджмента, в развитии концептуальных положений развития социально-экономических систем, категориального пространства теории управления персоналом, в формировании теоретико-методологической базы для совершенствования управления персоналом высокотехнологичных компаний в современных условиях.

Практическое значение работы заключается в том, что результаты исследования в виде рекомендаций могут быть использованы в процессе управления развитием персонала в высокотехнологичных компаниях. Отдельные положения диссертационного исследования могут быть востребованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Управление персоналом», «Менеджмент», а также в дальнейших научных исследованиях,

посвященных проблемам развития и активизации инновационного потенциала сотрудников высокотехнологичных компаний.

Соответствие диссертации и автореферата предъявляемым требованиям

Диссертационная работа Сокериной С.В. отличается логичностью и последовательностью изложения. Сформулированная в работе цель, определила постановку и необходимость решения ряда конкретных задач, выделенных соискателем. Работа выполнена на достаточном теоретико-методологическом уровне, представляется законченной, целостной, содержащей новые для управленческой науки и доказанные лично автором положения.

Заключение

Диссертационная работа Сокериной Светланы Вячеславовны «Интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний» является завершенным научным исследованием, направленным на приращение теории управления, применительно к компаниям высокотехнологичного сектора экономики, и разработку рекомендаций по развитию персонала. Научные результаты, полученные диссертантом, имеют значение для теории и практики решения проблем, связанных с формированием нового интегрального подхода, специфичного для высокотехнологических компаний, и повышающего эффективность использования человеческих ресурсов; диагностикой системы управления развитием персонала. Работа написана самостоятельно, содержит разработку востребованной теорией и практикой проблемы и свидетельствует о личном вкладе Сокериной С.В. в теорию менеджмента.

Диссертационное исследование по своей тематике и содержанию соответствует п. 10.10 «Проектирование систем управления организациями.

Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой»; п.10.20 «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом» Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Диссертационная работа обладает новизной и имеет практическое значение, положения и выводы обоснованы автором и логически следуют из полученных результатов исследования.

Содержание опубликованных работ и автореферат отражают основные положения и выводы проведенного исследования. Цитирование в работе выполнено в соответствии с установленными требованиями.

Все перечисленное позволяет заключить, что диссертационная работа Сокериной Светланы Вячеславовны соответствует критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Отзыв подготовлен профессором кафедры экономики труда и производственных комплексов Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А., доктором экономических наук Янченко Еленой Викторовной.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры экономики труда и производственных комплексов Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А. 25 апреля 2019 г. (протокол №17).

Заведующий кафедрой экономики труда
и производственных комплексов
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»,
доктор экономических наук,
профессор

 Санкова Лариса Викторовна



Адрес 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77
Телефон кафедры: +7 (452) 99-85-35
E-mail: etu@sstu.ru