

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

**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)»

Диссертационная работа посвящена вопросам развития персонала высокотехнологичных компаний и управления развитием инновационного массива персонала, являющимся, по мнению диссертанта, основой функционирования компаний, производящих «высокие технологии». Данное мнение бесспорно, так как ни одна инновационная технология не может существовать без персонала, осуществляющего новаторскую деятельность. Выбранное диссертантом направление актуально для современного периода развития экономики и, учитывая векторы экономического развития и декларируемые ориентиры развития экономики, однозначным является вывод о необходимости формирования системы управления развитием персонала, обеспечивающей инновационные структуры человеческими ресурсами. Однако до сих пор обращение к данной теме крайне ограничено. При этом актуальным является обращение к внутренним ресурсам компаний, производящих «высокие» технологии, выявление этих ресурсов или их формирование, раскрытие латентных характеристик, представленных наличием человеческого потенциала, и его реализация и приращение. Эти выводы позволяют сделать вывод о том, что проведенный теоретико-методологический анализ и сделанные выводы обладают не только актуальностью для данного периода времени и долгосрочной перспективой, но и высокой научной новизной.

Высокий уровень сложности темы исследования, избранной автором, подчёркивается тем, что на абстрактно-теоретическом уровне она относится к сложным открытым неравновесным системам, которые могут совершать качественный скачок к усложнению – так называемым системам Пригожина (Нобелевская премия 1977 г.). В данном случае автор рассматривает конкретные аспекты управления подобной системой в специальной области.

Ход исследования определяется автором как последовательное решение четырех корректно сформулированных задач, соответствующих цели, объекту и предмету.

Структура диссертационного исследования традиционна и включает введение, три главы, заключение, библиографический список и приложения, что отвечает требованиям Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертационная работа содержит элементы научной новизны, которые вносят вклад в развитие современной экономической науки, раскрывая и решая, актуальные для современного этапа развития экономики, задачи. В рамках исследования диссертант:

- систематизирует понятия, относящиеся к человеческому фактору, функционирующему в условиях производства «высоких» технологий, обеспечивая комплексный подход к объекту управления в инновационно-ориентированной компании;

- раскрывает тему специфичности системы управления персоналом в высокотехнологичных компаниях, что проясняет особенности управляемой системы;

- обосновывает важность применения интегративно-конвергенциального подхода к управлению развитием инновационного массива персонала, что обеспечивает комплексность и объективность управленческих решений;

- разрабатывает методику оценки системы управления развитием ИМП, позволяющую повысить эффективность системы управления развитием персонала высокотехнологичной компании.

Анализ различных точек зрения на ключевые понятия исследования позволил диссертанту сформулировать и обосновать авторский подход к данной теме, расширяющий научное представление о процессе развития персонала в условиях высокотехнологичного производства и управления данным процессом. При этом диссертантом приводятся убедительные аргументы для обоснования авторской позиции.

Определенным достоинством представленной работы является проведенная и описанная на страницах диссертации обширная экспериментальная часть, отличающаяся масштабностью, сложностью и убедительно доказывающая эффективность реализации авторских положений.

Практическая значимость исследования состоит в разработке прикладных рекомендаций по формированию и совершенствованию процессов управления развитием инновационного массива персонала, диагностике системы управления развитием персонала, а также формированию рекомендаций по принятию управленческих решений.

Обоснованность и достоверность полученных результатов обеспечена четкостью исходных теоретико-методологических положений; использованием методов, адекватных предмету и задачам исследования, основательностью, научной строгостью и масштабом экспериментальной работы, а также применением статистических методов получения и анализа данных.

Построенные в работе модели и сформированный подход основываются на корректном применении теорий менеджмента. Все утверждения подтверждены ссылками на источники. Результаты экспериментов соответствуют излагаемой теории. Это дает основание считать полученные результаты достаточно обоснованными и достоверными.

Из недостатков работы можно отметить следующие.

1. Диссертационное исследование приобрело бы более заверченный характер, а спроектированная модель процесса развития ИМП

(рис.3) более стройный вид, если бы диссертант сформулировала условия (допущения, ограничения) эффективного функционирования проектируемой модели и влияние процесса управления на данные компоненты, что позволило бы автору выделить факторы, непосредственно на нее влияющие, и уточнить возможности развития исследуемого феномена.

2. Поскольку речь идет о применении интегративно-конвергенциального подхода не плохо было бы определить его отличие от системного подхода и в доказательство обоснованности применения именно такого подхода – более четко исследовать процесс интеграции базовых составляющих компонент в процессе развития системы управления развитием инновационным массивом персонала.

3. Автор определяет важность изменения кадровой политики, однако в диссертации данным изменениям отводится недостаточная роль. При этом работа была бы более полной, если бы процесс управления развитием персонала был бы сфокусирован на изменениях в кадровой политике высокотехнологичных компаний. Безусловно, изменения в системе развития персонала и в управлении данным процессом повлекут за собой изменения и в кадровой политике.

4. Вопрос корректности предложенного понятия «инновационный массив персонала» может быть признан дискуссионным. Понятно позиция автора и необходимость объединения данных понятий для определения объекта и предмета исследования, но под «массивом» может подразумеваться упорядоченный набор элементов, каждый из которых хранит одно значение, идентифицируемое с помощью одного или нескольких индексов. Вопрос применения данного термина к человеческому ресурсу предполагает деликатность формирования понятийного аппарата.

5. Оценка экономической эффективности от функционирования системы управления развитием персонала на практике может оказаться существенно выше, чем показано автором, так как единовременные затраты могут вызывать продолжающийся эффект в течение ряда лет, последующих

после внедрения инновационного проекта.

При том, стоит отметить, что указанные недостатки в большей степени являются дискуссионными и не снижают ценности полученных результатов.

Диссертационная работа С.В. Сокериной выполнена на высоком научном уровне. Результатом работы является решение важной задачи современного этапа развития экономики, а также возможность использования результатов исследования для решения задач будущего периода. Приведенные результаты можно классифицировать как новые, обоснованные и имеющие большое практическое и научное значение.

Диссертация написана доходчиво, грамотно и аккуратно оформлена. Автореферат соответствует основному содержанию диссертации.

Работа отвечает требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор Сокерина Светлана Вячеславовна заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Доцент кафедры экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента
Кубанского государственного университета,
кандидат экономических наук, доцент

О.Н. Валькович

24. 04. 2019

Подпись О.Н. Валькович удостоверяю

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет»
350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149
+7 (861) 219-95-02, valko25@mail.ru

