

Председателю объединенного
диссертационного совета Д 999.118.02
на базе ФГБОУ ВО «Уральский госу-
дарственный экономический университет» и
ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государст-
венный университет (национальный иссле-
довательский университет)»
д.э.н., профессору Е.Б. Дворядкиной

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)»

Актуальность темы диссертационного исследования

Диссертационная работа Сокериной Светланы Вячеславовны выполнена на актуальную тему, посвященную вопросам развития высокотехнологичных компаний, а именно формированию человеческих ресурсов, необходимых для инновационного развития.

Актуальность темы определяется тем, что в реалиях современного состояния экономики, при переходе на новый технологический уровень её развития, ориентации государства на внедрение новаторских подходов в период экономических вызовов вопрос формирования необходимого для инновационной деятельности человеческого ресурса приобретает особенное значение, требующее новых научных решений. Так как, несмотря на большое количество научных трудов, рассматривающих вопросы развития инновационных ресурсов персонала (инновационного потенциала персонала), вопрос развития персонала и управления данным процессом в условиях инновационной ориентации компании не является изученным в достаточной степени, автор исследует систему развития персонала высокотехнологичных предприятий, обращает внимание на особенности процесса управления данной системой, определяет, что базовой проблемой формирования новаторской готовности является вопрос формирования инновационного массива персонала, базирующегося в первую очередь на построении процесса развития персонала.

Вышесказанное характеризует основные аспекты актуальности выполненного исследования, позволившего автору обосновать и применить интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы менеджмента развития инновационного массива персонала, разработать методику её оценки с последующей апробацией и выводами относительно управленческих решений, которые могут быть приняты на основании проведенной диагностики.

Теоретические и методологические решения в сфере управления персоналом высокотехнологических компаний в целом необходимы для разработки систем и управленческих механизмов развития персонала, органично встраиваемых в общепринятую систему менеджмента высокотехнологических компаний, обеспечивая повышение их инновационной продуктивности, а, следовательно, способствующих положительной экономической динамике в масштабах модернизируемой российской экономики.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность научных положений определяется, прежде всего, логической структурой исследования. Автор последовательно раскрывает специфику проблемы управления развитием персонала высокотехнологических компаний и пути её решения в рамках повышения целенаправленной инновационной активности предприятий. Следует подчеркнуть присутствие постепенного разворачивания авторской позиции посредством стройной логики подачи основных положений и выводов. Диссертант:

- исследует человеческий ресурс высокотехнологических компаний, представляет его структуру, формируя представление об инновационном массиве персонала, необходимом для успешной инновационной деятельности компании;
- формирует авторское представление о системе развития персонала инновационно-ориентированных производств, о потенциале системы развития персонала;
- исследует подходы к формированию системы управления развитием инновационного массива персонала;
- анализирует применение интегративно-конвергенциального подхода к формированию системы менеджмента развития персонала;
- формирует концептуальный подход к определению уровней зрелости системы менеджмента развития инновационного массива персонала;
- разрабатывает методику оценки системы управления развитием персонала на основе применения интегративно-конвергенциального подхода;
- представляет пул управленческих решений, возможных к применению на основе разработанной методики.

В структуре работы можно выделить введение, три главы, заключение, библиографический список, приложения. Первая глава – теоретическая, где анализируются особенности процесса развития персонала и функционирования системы развития персонала, формируется представление о месте системы развития инновационного массива персонала в структуре человеческих ресурсов высокотехнологической компании (стр. 12-59). Во второй главе представлены подходы к управлению развитием инновационного массива персонала, обоснована необходимость применения интегративно-конвергенциального подхода к построению системы управления развитием инновационного массива персонала, а также разработана методика диагностики её состояния (стр. 60-104). В третьей главе даны методические рекомендации по применению методики диагностики, представлены результаты её апробации и сформирован пул управленческих решений по повышению уровня зрелости системы (стр. 105-142).

В качестве цели диссертационного исследования (стр. 6) указано совершенствование теоретического подхода и разработка методического инструментария, базирующегося на при-

менении интегративно-конвергенциального подхода, позволяющего формировать и оценивать состояние системы управления развитием персонала высокотехнологичной компании, в частности инновационного массива персонала. Ознакомление с содержанием диссертации показало, что сформулированные в исследовании задачи в полной мере соответствуют поставленной цели и обеспечивают её достижение.

Представлены глубокий анализ трудов отечественных и зарубежных исследователей в различных областях исследуемого объекта и предмета, строгая последовательность изложения материала и ясная логика структурирования работы. При этом необходимо подчеркнуть присутствие и преемственность авторского подхода, его органичное и согласованное включение в имеющееся теоретическое наследие.

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертационной работе, представляются вполне **обоснованными**, базируются на использовании современных методов исследования и релевантных предметной области диссертации нормативно-правовых и научных источниках информации. Соответствие результатов исследования паспорту научной специальности не вызывает сомнений (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. Организация и осуществление работы по управлению персоналом»).

В ходе исследования диссертантом изучены и подвергнуты анализу материалы 264 источников, в том числе монографии, научные статьи, статистические данные, нормативные документы, различные виды электронной информации. Применены абстрактно-логический, аналитический, экспертный методы, а также методы ранжирования, сравнения, логического и экономического моделирования. Также использовались методы функционального и системного анализа, общенаучные методы: анализ, синтез, сравнение, обобщение, индукция, дедукция, классификация, аналогия, формальная логика, экспертные оценки, анкетирование, комплексно-комбинированные методы, а также методы математической статистики. Анализ данных проводился при помощи метода *PLS* с использованием программы *SmartPLS*.

Результаты исследования апробированы на производственных площадках Перми и Пермского края. Сформированная диссертантом концепция, теоретические положения и методические рекомендации обсуждались на российских и международных конференциях, автор трижды награжден дипломом I степени «за лучшую научную публикацию».

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации обеспечены качеством его информационно-нормативной базы, а также корректностью научного инструментария, что подтверждено экспертизой содержания диссертации научно-практическим сообществом посредством оценки публичных выступлений на международных и всероссийских научных конференциях, положительным рецензированием и цитируемостью авторских научных работ по диссертационной тематике, а также апробацией и внедрением

результатов исследования в управленческую, научно-проектную, инновационную деятельность высокотехнологичных компаний.

Научная новизна

Научную новизну диссертационного исследования определяют развитие концептуальных положений, раскрывающих особенности современных экономических систем по управлению развитием персонала, а также обоснование применения интегративно-конвергенциального методологического подхода к формированию системы развития персонала и управления данной системой в условиях производства высоких технологий. В частности, результатами исследования, полученными диссертантом и обладающими новизной являются следующие.

1. На основе исследования особенностей системы развития персонала в высокотехнологичных компаниях по сравнению с традиционными компаниями обосновано и введено в научный оборот понятие «инновационный массив персонала», характеризующее совокупность инновационного ресурса и инновационного потенциала персонала, представляющих собой основу для формирования и функционирования системы развития персонала высокотехнологичной компании. Определено содержание потенциала системы развития персонала, раскрывающее латентные характеристики системы развития инновационного массива персонала в условиях производства высоких технологий.

2. Обоснован и применен интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы менеджмента развития инновационного массива персонала, отличающийся интеграцией процессного, функционального, ресурсного, динамического и статичного подходов, на основе их конвергенции друг с другом, обеспечивая возможность в процессе управления анализировать текущее состояние системы развития инновационного развития персонала, ее латентные способности, а также состояния *HR*-подразделения как интегратора процесса управления развитием инновационного массива персонала.

3. Разработана авторская методика оценки системы менеджмента развития инновационного массива персонала, базирующаяся на интегративно-конвергенциальном подходе с применением балльно-факторного анализа.

Практическая значимость исследования

Практическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в возможности повышения эффективности управления развитием инновационного массива персонала высокотехнологичных компаний при применении интегративно-конвергенциального подхода, который обеспечивает возможность разработки прикладных рекомендаций по организации и совершенствованию процессов управления развитием инновационного массива персонала, а также формирования прикладной методики оценки системы управления развитием инновационного массива персонала высокотехнологичных компаний.

Замечания по диссертационной работе

Помимо отмеченных положительных сторон диссертационной работы Сокериной Светланы Вячеславовны следует указать ряд замечаний и вопросов.

1. Диссертант определяет и раскрывает содержание потенциала системы развития персонала, однако далее автор рассматривает латентные способности системы управления развитием инновационного массива персонала и нам представляется, что анализ потенциальных возможностей системы управления развитием персонала усилил бы работу.

2. Было бы целесообразно представить примерную программу развития управленческих компетенций, поскольку именно управленческий персонал оказывает управленческое воздействие на развитие персонала.

3. При формировании рекомендаций по принятию возможных управленческих решений было бы актуальным рассмотреть, что происходит с такими характеристиками инновационного массива персонала как коммуникации, саморазвитие, командная динамика, лидерство, внутренняя мотивация при формировании системы управления развитием инновационного массива персонала.

4. Интегративно-конвергенциальный подход, как правило, характеризует проникновение компонент, а диссертант определяет лишь направления воздействия. Насколько это является достаточным с точки зрения достижения цели и реализации задач исследования?

5. Объектом выполненного исследования является процесс управления развитием персонала в высокотехнологичной компании (стр. 5). Каков размер выборочной совокупности высокотехнологичных компаний и временной диапазон исследования?

Указанные замечания носят дискуссионный характер и могут быть использованы автором в дальнейшей научной работе. Они не затрагивают основные теоретические результаты и методические рекомендации, полученные в ходе исследования, а также не влияют на общую положительную оценку работы.

Заключение


Диссертационная работа Сокериной Светланы Вячеславовны выполнена на актуальную для инновационного развития российской экономики и ее хозяйствующих субъектов тему «Интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний», представляет собой завершенное научное исследование, выполненное автором самостоятельно, обладающее внутренним единством, содержащее новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном научном вкладе автора.

В диссертации содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития формирования человеческого ресурса инновационно-ориентированных высокотехнологичных компаний посредством формирования системы управления развитием инновационного массива персонала. Предложенные автором диссертации решения аргументированы и оценены по сравнению с другими известными решениями, опубликованы в рецензируемых научных изданиях, являются обоснованными и достоверными. Автореферат соответствует содержанию диссертации.

Диссертационная работа «Интегративно-конвергенциальный подход к формированию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний» отвечает требованиям п.п. 9-14 Положения о порядке присуждения ученых степеней, предъявляемых к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук (утверждено Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842).

Соискатель Сокерина Светлана Вячеславовна за решение научной задачи по формированию человеческого ресурса инновационно-ориентированных высокотехнологичных компаний посредством формирования системы управления развитием инновационного массива персонала, имеющей значение для развития управления персоналом высокотехнологичных компаний, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

Профессор кафедры экономики
и организации труда федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Омский
государственный технический университет»,
доктор экономических наук, доцент


12.04.19. Яковлева
Елена Владимировна

644050, Омск,
Пр. Мира, 11
Тел. +7 (3812) 65-34-07
e-mail: info@omgtu.ru

Подпись Е. В. Яковлевой удостоверяю.
Ученый секретарь ученого совета ОмГТУ

