

ОТЗЫВ

Официального оппонента доктора экономических наук, профессора
Апенько Светланы Николаевны на диссертацию Позолотиной Елены
Ивановны на тему «**Управление персоналом организации корпоративного
типа на основе системного применения компетентностного подхода**»,
представленной в диссертационный совет Д 999.118.02 на соискание ученой
степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

1. Актуальность темы диссертационного исследования. В последнее время в России управление персоналом как отрасль научного знания и практической деятельности развивается очень интенсивно, а его отдельные направления неравномерно. Начиная с 1920-х гг. и на протяжении всего XX в. на базе глубоких научных исследований и потребностей предприятий развивается отбор персонала, в 1970-80-е гг. получает развитие аттестация работников, в 1990-е гг. — обучение и развитие персонала, в 2000-е годы акцент смещается в сторону оценки персонала. Актуальность этих направлений менялась в разные периоды времени. Сегодня очевидно, что эффективность управления персоналом отдельно взятой организации будет зависеть от системности применения того или иного подхода.

В этом контексте разработка методического инструментария, позволяющего сформировать базовый элемент, связывающий все процессы управления персоналом, представляется востребованной научной разработкой. В качестве предмета диссертационного исследования автор выбрал развитие методического инструментария управления персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода, тем самым развивая принципы системности в управлении персоналом, что делает развитие теоретических и методических положений, изложенных в

диссертационном исследовании Позолотиной Е.И., актуальной научно-практической задачей.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Обоснованность научных положений, рекомендаций и выводов данной диссертации подтверждается оптимальной методологией исследования, логичным и последовательным изложением основных положений работы. В диссертации отмечается надежность общего метода исследования. Выводы и рекомендации базируются на грамотном применении методов группировок и обобщений, на анализе репрезентативной информационно-аналитической базы, в том числе на основании анализа и обобщения научных трудов зарубежных и отечественных ученых, посвящённых актуальным вопросам применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций. В ходе исследования автором проанализированы подходы к определению понятия «компетентность», изучен вопрос системности применения через основные аспекты системности, обобщены основные факторы, формирующие целесообразность применения предлагаемого подхода в организациях корпоративного типа, проанализирован основной контекст таких организаций. На основании статистического анализа реальной практики применения компетентностного подхода сформирован вывод о целесообразности развития теоретических подходов в данном направлении. Анализ правоприменительной практики нормативных актов в сфере управления персоналом и компетенциями, в частности, является базой для отдельных выводов в пользу выделения понятий «дефицит» и «профицит компетенций у персонала». Эксперимент в виде апробации системного применения компетентностного подхода на базе производственных предприятий Группы ТМК формирует основание для определения достоверности научных положений и результатов, полученных в ходе выполнения диссертационной работы.

3. Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Научная новизна исследования выражена, в первую очередь, в разработке оригинальных авторских методик и алгоритмов системного применения компетентностного подхода в управлении персоналом на основе уточнения понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала», введения понятий «дефицит компетентности у персонала» и «профицит компетентности у персонала». Компетентностный подход распространяется на все подсистемы управления персоналом, в том числе на развитие организационной структуры, управление мотивацией, планирование и маркетинг персонала, управление наймом и учетом персонала и др. Такое направление развития управления персоналом является закономерным и, в то же время, новым в научном мире. Сложность такого подхода обусловлена необходимостью формирования базового ключевого элемента, являющегося системообразующим. Автор обосновывает возможность определения компетенций на основе функциональной составляющей должности, которая отражается в перечислении трудовых действий. Данный подход можно считать универсальным, что позволяет создать ядро для формирования всех подсистем управления персоналом, а также связать подсистемы между собой. Кроме того, при применении такого подхода, могут быть встроены различные теоретические модели формирования основных процессов управления персоналом с точки зрения их структурного построения. Так, например, системный подход к оценке персонала в организации не противоречит предлагаемой концепции и может дополнять ее с точки зрения процессного применения.

Среди защищаемых положений, обладающих научной новизной, наиболее важными являются несколько положений. С точки зрения теории значимым становится положение научной новизны, уточняющее содержание понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала», определяющее механизм их системного сравнения, через результат которого становится возможным детерминировать их сущность на основе разделе-

ния автором модели компетенций по должности и профиля компетенций персонала, как двух объектов системного управления в компетентностном подходе, и позволяет ввести в научный оборот понятия «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала». (с. 13-34)

Не менее важным пунктом новизны становится оригинальный методический инструментарий формирования модели компетенций по должности, сформированный на основе уточнения понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала», который представляет собой универсальный инструмент, позволяющий сформировать базовый элемент для процессов управления персоналом. (с. 73-99)

Значительный научный интерес представляют разработанные автором алгоритмы формирования процессов управления персоналом, основанные на модели компетенций по должности, фактически представляющие инструментарий формирования функции управления персоналом в организации корпоративного типа. (с.100-131)

4. Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций диссертанта.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении научных представлений посредством раскрытия аспектов системного применения компетентностного подхода в управлении персоналом, формировании предпосылок для включения в научный контекст понятий «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала», в установлении зависимости уровня эффективности подсистем управления персоналом от качества формирования модели компетенций по должности как их базового элемента. Предлагаемый теоретический подход к управлению компетентностью в организации позволяет обеспечить выполнение приоритетных задач экономического развития России, связанных с повышением производительности труда.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная методика формирования модели компетенций по должностям в органи-

зации корпоративного типа и алгоритмы построения подсистем управления персоналом на основе ядра – модели компетенций по должности, может быть использована как основа формирования подсистем управления персоналом через предложенные алгоритмы.

Результаты диссертационного исследования применяются на следующих предприятиях Свердловской, Волгоградской и Ростовской областей: ПАО «СТЗ», ПАО «СинТЗ», АО «ВТЗ», ПАО «ТАГМЕТ». Основные выводы и предложения, содержащиеся в работе, используются в учебном процессе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» в основных дисциплинах программ по направлению «Менеджмент организации».

Основные положения и выводы диссертационного исследования были широко представлены автором на международных, всероссийских и региональных конференциях в Екатеринбурге, Чебоксарах, Сочи, Москве, Санкт-Петербурге.

5. Дискуссионные вопросы и замечания.

При, в целом, положительной оценке диссертационной работы Позолотиной Е.И. можно отметить, что некоторые из научных положений, представленных в диссертации, носят дискуссионный характер.

1. В исследовании используются два словосочетания – «управление персоналом на основе системного применения компетентностного подхода» и «управление компетентностью персонала», однако не показаны связи и отличия в них.
2. Автором взят достаточно широкий диапазон рассматриваемых аспектов, в связи с чем не достаточно алгоритмично представлен подход к формированию унифицированного справочника компетенций, что оставляет место для дискуссии с точки зрения выбора предложенной структуры. (с.73-99)
3. Вызывает вопросы применимость данного подхода к организациям исключительно корпоративного типа. Автором не доказана невозможность применения данного подхода организациями другого типа.

4. В исследовании не даны четкие ответы на вопросы о том, в чем специфика управления персоналом в организациях корпоративного типа, каковы особенности формирования модели компетенций и её использования в управлении персоналом именно в организациях корпоративного типа, какие возникли сложности внедрения разработанных автором методик в данных организациях.

Несмотря на сделанные замечания и отдельные упущения и неточности, в целом работа выполнена на высоком научном уровне и является завершённым научным исследованием. Для нее характерны постановка конкретной научно-практической проблемы, логичность, хороший стиль изложения. В работе Позолотиной Е.И. представлен механизм внедрения предложенных методических разработок.

6. Соответствие диссертации критериям, установленным «Положением о присуждении ученых степеней».

В целом считаю возможным отметить, что диссертационная работа Позолотиной Е.И. выполнена на достаточно высоком уровне, свидетельствует об умении автора анализировать сложные экономические процессы и предлагать обоснованные решения в области управления. Диссертация является завершённой научно-квалификационной работой, в которой изложены научно-обоснованные экономические решения и разработки в области менеджмента организации в управлении персоналом. По теме исследования автором опубликовано 15 научных работ, в том числе 4 – в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки Российской Федерации, общим объемом 6,9 п. л., в том числе авторских 6,5 п. л. Автореферат диссертации и опубликованные статьи отражают основные положения исследования. Содержание работы и пункты новизны соответствуют пунктам 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. Ком-

петентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом»; п. 10.21 «Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контролинг и аудит персонала, планирование и прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал» Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Всё вышеизложенное позволяет сделать заключение, что диссертационная работа **«Управление персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода»** по своему содержанию, объекту, предмету исследования, теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению соответствует критериям, установленным в п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 года № 842, а её автор – Позолотина Е.И. – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)».

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ:

Заведующий кафедрой инновационного и проектного управления
ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», доктор экономических наук,
профессор

 Апенько Светлана Николаевна

Сведения об оппоненте:

Ученая степень: доктор экономических наук

Научная специальность, по которой защищена диссертация: 08.00.05

Ученое звание: профессор

Должность: зав.кафедрой инновационного и проектного управления

Место работы: ФГБОУ ВО «Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»

Адрес и контактная информация: 644077 г. Омск пр. Мира, 55а

Подпись Апенько С.В. заверяю:



«17» сентября 2019 г.