

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации, выполненной Позолотиной Еленой Ивановной на тему «Управление персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода» и представленной на соискание учёной степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Современный период характеризуется обильными изменениями во всех сферах общества и экономики – происходит переход к информационному обществу и к инновационной экономике. В условиях трансформации экономического пространства изменяется конъюнктура рынков труда, а также зарождаются новые практики в области управления персоналом. Специалисты отмечают, что описание и систематизация этих практик, а также разработка новых моделей в данной области является наиболее проблемной в современном менеджменте. Автор диссертационного исследования исходит из того, что развитие методологического инструментария управления персоналом на основе системного применения компетентностного подхода поможет решить вопросы эффективности управления персоналом и вовлеченности сотрудников в эпоху инновационной экономики. Кроме того, Е.И. Позолотина уделяет внимание теоретическому аспекту исследуемой темы, уточняя центральные для работы понятия: «модель компетенций по должности», «профиль компетенций персонала», «цепочка модели компетенций», «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала». Указанные обстоятельства и определили высокую степень актуальности темы диссертационной работы Е.И. Позолотиной.

Как видно из автореферата, цель диссертационной работы состоит в развитии теоретических и методических положений по повышению эффективности управления персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода. Для достижения указанной цели автор изучил сущность, внутреннее содержание таких категорий как «компетенции», «системное применение», «организация корпоративного типа», проанализировал существующие теории компетентностного подхода и модели их применения в управлении персоналом. Это, несомненно, является теоретическим основанием для всей последующей работы, новизна которого не вызывает сомнений.

Для того, чтобы вскрыть сущность компетентностного подхода в управлении персоналом, автор предлагает оригинальный методический инструментарий формирования модели компетенций по должностям организации корпоративного типа, обеспечивающий системность применения компетентностного подхода, включающий, в отличие от уже имеющихся, авторский алгоритм формирования моделей компетенций по должности, унифицированный справочник компетенций, в том числе шкалы оценки, классификационные уровни, принципы цикличности разработки, минимальности, достаточности, объективности (стр. 12). В своем исследовании, диссертант доказывает, что, модель компетенций к должности в компетентностном подходе – это основание для построения всех подсистем управления персоналом. И, для эффективного функционирования, она должна содержать максимум информации по компетенциям с учетом процессов, трудовой функции и категории персонала и иметь универсальный набор элементов, опираться на универсальный и актуальный справочник компетенций, описывающий каждую компетенцию, чтобы быть понятной для сотрудников любой функции. Автор отмечает, справочник должен учитывать систему субъектов управления компетентностью и системность объекта – компетенции, а также систему управления организацией, в том числе программно-целевой и процессный подход в управлении и совокупность функций (стр. 12-13). Кроме того, Е.И. Позолотина указывает, что система должна исходить из реалий возможного выбора кандидатов, (учитывать фактор регулярности подбора), а значит, в первую очередь она должна быть минимальной и достаточной для обеспечения выполнения функции в нужном качестве. Автор

отмечает, что система модели компетенций к должности должна регулярно пересматриваться, дополняться и актуализироваться по мере необходимости, чтобы быть актуальной, т.е. обладать признаками динамичной модели (стр. 13).

Нельзя не отметить сильную практическую сторону работы: диссертант автор провел работу по апробации исследования на крупных производственных организациях Группы ТМК: ПАО «СТЗ» (Полевской), ПАО «СинТЗ» (Каменск-Уральский), ПАО «ТАГМЕТ» (Таганрог), АО «ВТЗ» (Волжский) (стр. 8).

Отдельно необходимо отметить, что основные положения диссертации изложены в большом количестве публикаций в журналах из перечня ВАК (автор отнес к таковым только самые важные с его точки зрения работы (15 публикаций, в том числе в том числе 1 статья в издании, индексируемом в Web of Science) (стр. 8).

Вместе с тем, в работе имеются и определённые недостатки:

1) в автореферате автор не приводит примера универсального и актуального справочника компетенций, в связи с чем вызывает вопросы о возможности его разработки в рамках организаций, на которых проводилась апробация исследования;

2) к сожалению, диссертант проводил апробацию только на крупных организациях узконаправленной специфики – производство трубной продукции, в результате возникает вопрос о целесообразности внедрения разработанной методики в организациях другой направленности и масштаба.

Однако, выявленные недостатки не умаляют научной и практической ценности работы.

В целом диссертационная работа выполнена на высоком уровне, является законченным исследованием, решающим важные теоретические, методологические и практические задачи управления трудовыми отношениями в организации. Диссертация соответствует требованиям, предъявляемым Положением ВАК к кандидатским диссертациям, а ее автор – Позолотина Елена Ивановна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Доктор экономических наук, доцент
профессор факультета технологического менеджмента и инноваций
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский
университет информационных технологий,
механики и оптики»

25.09.19. *М.А. Макаренко*

Макаренко Марина Арнольдовна

Автор отзыва, М.А. Макаренко, согласен на включение персональных данных в документы, связанные с работой диссертационного совета, и их дальнейшую обработку.

Адрес организации:
197101, г. Санкт-Петербург, Кронверкский проспект, д.49.
телефон: +7 (812) 232-97-04
факс: +7 (812) 232-23-07
e-mail: od@mail.ifmo.ru



Макаренко М. А.
Ма / Позолотина Е. И.