

В объединенный диссертационный совет Д 999.118.02
на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический
университет» и ФГАОУ ВО «Южно-Уральский
государственный университет (национальный
исследовательский университет)»

ОТЗЫВ

*Официального оппонента доктора экономических наук, профессора
Радько Сергея Григорьевича 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. Развитие существующего производственного потенциала реального сектора отечественной экономики в значительной степени зависит от процессов, происходящих в кадрах предприятий. Без обеспечения производства работниками надлежащей квалификации и необходимого уровня развития компетенций рост экономики в условиях жесткой конкурентной среды затруднен. В сфере управления кадрами проблемой является такое управление персоналом, которое характеризовалось бы максимально полным использованием трудовых возможностей работников. Для ведения эффективной кадровой политики и принятия обоснованных управленческих решений требуется обрабатывать статистическую и социально-экономическую информацию, относимую к потенциальным трудовым возможностям работников. В современной науке существуют некоторые подходы к определению трудового потенциала работников.

На практике же малое количество систем управления трудовым потенциа-

лом на предприятии базируются на использовании современного математического аппарата. В этом контексте разработка методического инструментария, позволяющего оцифровывать отдельные компоненты трудового потенциала работников, представляется важной научной разработкой. В качестве предмета диссертационного исследования автор выбрал развитие методического инструментария управления персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода как одного из компонент трудового потенциала, что делает развитие теоретических и методических положений по управлению компетенциями персонала актуальной научно-практической задачей. С этих позиций тема диссертационной работы Позолотиной Е.И. представляется бесспорно актуальной.

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

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций данной диссертации подтверждается использованием научно обоснованной методологии исследования, логичным и последовательным изложением основных положений работы. Примененные методы и приёмы исследования позволяют обеспечить надежность результатов исследования. Основные положения, рекомендации и выводы базируются на основании анализа и обобщения научных трудов зарубежных и отечественных ученых, посвящённых актуальным вопросам применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций, в особенности корпоративного типа. В ходе исследования автором проанализирован социально-экономический аспект понятия «компетентность», проведен объемный статистический анализ, характеризующий реальную практику применения компетентностного подхода на базе географически-распределенных промышленных предприятий в рамках организации корпоративного типа, проведен фактологический анализ правоприменительной практики нормативных актов в сфере управления компетенциями, проведена экспериментальная апробация си-

системного применения компетентностного подхода на базе следующих предприятий: ПАО «СТЗ», ПАО «ТАГМЕТ», ПАО «СинТЗ», АО «ВТЗ».

3. Новизна и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций.

Достоверность научных положений и результатов, полученных в ходе выполнения диссертационной работы, подтверждается корректным использованием системного, функционального, программно-целевого, компетентностного подходов, обоснованным использованием аналитических методов, управленческого моделирования, метода причин-следствий, экономико-статистического анализа. Выводы и рекомендации базируются на грамотном применении методов группировок и обобщений, на анализе репрезентативной информационно-аналитической базы.

Научная новизна исследования, прежде всего, состоит 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». Подход распространяется на все подсистемы управления персоналом, в том числе на развитие организационной структуры, управление мотивацией, планирование и маркетинг персонала и др. 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 в квалификационно-компетентностном компоненте трудового потенциала.

Прежде всего, необходимо отметить логичность построения диссертационной работы. Здесь последовательно раскрываются теоретические и методические основы определения понятия «компетенции» и применения компетентностного подхода в управлении персоналом с точки зрения системности его применения. В работе раскрывается понятие системного применения с точки зрения теории систем, определяются предпосылки выделения целе-

вого поля системного применения компетентностного подхода в организациях корпоративного типа. В работе сочетается оригинальный теоретический подход в виде описания и обоснования системного применения компетентностного подхода на основе уточнения понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала» через разработку методического инструментария и алгоритмов основных процессов подсистем управления персоналом с практической апробацией в конкретной системе управления персоналом реальной организации корпоративного типа.

Среди защищаемых положений, обладающих научной новизной, можно отметить следующие. В первую очередь, это оригинальный методический инструментарий формирования модели компетенций по должности для организации корпоративного типа, сформированный на основе уточнения понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала» (с. 35-56, 73-99), который представляет собой универсальный инструмент, позволяющий оцифровать и качественно описать квалификационную компоненту трудового потенциала, создав, таким образом, фактуру математической модели функционально-стоимостного анализа трудового потенциала.

В качестве основного инструмента обеспечения системности в применении компетентностного подхода автор предлагает использовать разработанные алгоритмы для основных подсистем управления персоналом (с.100-131).

Значительный научный интерес представляет разработанный автором поэтапный алгоритм внедрения компетентностного подхода в управление персоналом организации корпоративного типа для системного применения на примере четырех производственных предприятий организации корпоративного типа Группы ТМК, а также установление зависимости эффективности управления персоналом от системного применения. (с.142-167)

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

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении научных представлений посредством раскрытия содержания понятий «модель компетенций по должности», «профиль компетенций персонала», «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала», что позволяет выделить аспекты системного применения компетентностного подхода в управлении персоналом и установления зависимости уровня эффективности подсистем управления персоналом от качества формирования модели компетенций по должности как их базового элемента вне зависимости от национальных особенностей модели корпоративного управления, обеспечивая максимальное требование международным стандартам качества ISO в стабилизации обеспечения компетентностного уровня персонала организации. Предлагаемый теоретический подход к управлению компетентностью в организации позволяет обеспечить основные требования стандарта ISO 9001-2015.

Методическая разработка автора, позволяющая оценить результативность управления персоналом на основании системного применения компетентностного подхода, позволяет показать на примере экономической оценки целесообразность применения предлагаемого методического инструментария.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная методика формирования модели компетенций по должностям в организации корпоративного типа и алгоритмы построения подсистем управления персоналом на основе ядра – модели компетенций по должности, может быть использована организациями корпоративного типа при минимальной индивидуальной донстройке на практике для повышения эффективности процессов, увеличения вовлеченности персонала и производительности его труда.

Результаты диссертационного исследования приняты к использованию на четырех предприятиях Группы ТМК в Свердловской, Волгоградской и Ростовской областях России. Основные выводы и предложения, содержащиеся в работе, используются в учебном процессе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» при разработке программ прикладной магистратуры и бакалавриата.

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

5. Дискуссионные вопросы и замечания.

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

1. К отдельным недостаткам диссертационной работы можно отнести использование при построении рабочей модели компетенций по должности (МКД) метода декомпозиции, при котором могут быть не учтены частные факторы.

2. Вызывает вопросы включение автором структурно-логической схемы исследования в конце первой главы (с.56). Автору следовало бы представить данную схему в начале исследования.

3. Считаю нецелесообразным сравнение технико-экономических показателей исследуемых организаций в таком длинном диапазоне – с 2014 по 2017 гг. (с. 132-151) В работе не отражены доводы соискателя в пользу выбранного подхода к анализу статистических данных.

Несмотря на отмеченные замечания, в целом работа выполнена на достаточном научном уровне, глубоко проработана и является завершенным научным исследованием. Для нее характерны постановка актуальной научно-практической проблемы, логичность, хороший стиль изложения, внимание к

деталюм. В работе Позолотиной Е.И. четко проработан механизм внедрения предложенных методических разработок.

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

В целом можно отметить, что диссертационная работа Позолотиной Е.И. выполнена на достаточно высоком уровне, свидетельствует о научном потенциале диссертанта, его умении анализировать сложные экономические процессы и предлагать обоснованные решения. Диссертация является завершенной научно-квалификационной работой, в которой изложены научно-обоснованные экономические решения и разработки по управлению персоналом в области менеджмента организаций корпоративного типа. По теме исследования автором опубликовано 15 научных работ, в том числе 4 в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, общим объемом 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. 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»; 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. Контроллинг 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 экономики и менеджмента ФГБОУ ВО Российского государственного университета им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство), доктор экономических наук, профессор



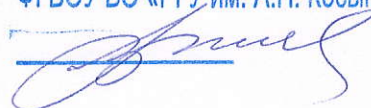
Радько Сергей Григорьевич

119071, г. Москва, ул. Малая Калужская д. 1
Тел. 8(495) 955-33-54
e-mail: kaf-em@rguk.ru

Подпись С.Г. Радько заверяю



Подпись Радько СГ
заверяю начальник Отдела кадров сотрудников
ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»



17 СЕН 2019