

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Позолотиной Елены Ивановны на тему «Управление персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена тем, что развитие системы трудовых отношений в современных условиях приобретает исключительно важное значение в условиях изменяющейся социальной ситуации. Вопросы эффективности управления персоналом и вовлеченности персонала являются наиболее острыми в контексте увеличения доли сотрудников, принадлежащим к поколениям Y и Z. Данное обстоятельство обуславливает необходимость поиска теоретико-методологических оснований для разработки новых методик управления персоналом, обоснования дифференцированного подхода к управлению человеческим капиталом.

Если судить по автореферату, то можно сделать вывод, что в теоретической отношении, диссертационное исследование проработано очень хорошо. Автор последовательно рассматривает становление компетентностного подхода, уточняет ряд основополагающих для исследовательской работы понятий. Достоинством диссертационного исследования является применение целого комплекса научных методов, увязка подходов экономики труда и экономической теории, которая позволяет обогатить научное знание, получить результаты, воплощенные в диссертации и прочих публикациях автора, в том числе в научных рецензируемых изданиях. Результатом теоретического анализа стала методологическая разработка, позволяющая внедрить результаты исследования в организации. Все выводы и разработки, в целом, являются актуальными и новыми.

Автором работы представлены результаты целого комплекса исследований перспектив и возможностей использования компетентностного подхода на практике: Базой для эксперимента стали четыре крупных металлургических предприятия общей численностью 28 000 чел., расположенные в трех областях Российской Федерации. Результаты исследования легли в основу разработанных Позолотиной Е.И. положений и выводов (стр. 22).

И, наконец, в практической части работы представлено решение вопросов повышения эффективности управления персоналом в организациях (промышленных), предложен 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 диссертационной работе Позолотиной Е.И. развивается подход, согласно которому именно внедрение компетентностного подхода, использование методического инструментария модели компетенций к должности определяют степень эффективности систем управления персоналом в организации. С учетом проведенного анализа, автор формулирует ряд научных выводов, согласно которым предложенная автором методология является наиболее перспективной в сфере управления персоналом организации корпоративного типа. С учетом проведенной работы данная гипотеза может считаться подтвержденной.

В диссертации получены следующие новые научные результаты.

1. Уточнено содержание понятий «модель компетенций по должности» и «профиль компетенций персонала», что позволило, используя их системное сравнение, обосновать введение в научный оборот понятий «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала», «цепочка модели компетенций» и детерминировать их сущность

на основе разделения автором модели компетенций по должности и профиля компетенций персонала как двух объектов системного управления в компетентностном подходе.

2. Предложен 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. Доказано, что модель компетенций по должности является ядром процесса управления персоналом в организации корпоративного типа и имеет системообразующий характер, обеспечивающий связи всех подсистем управления персоналом (п. 10.20 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05).

3. Доказана целесообразность распространения компетентностного подхода на все подсистемы управления персоналом, в том числе развитие организационной структуры, управление мотивацией и стимулированием персонала, планирование и маркетинг персонала, управление наймом и учетом персонала, в отличие от традиционного фрагментарного применения к отдельным процессам: подбор, оценка, обучение персонала, что обогащает теорию и практику менеджмента.

4. Предложены и разработаны алгоритмы формирования подсистем управления персоналом на основе модели компетенций по должности и эмпирически подтверждена прямая зависимость результативности системы управления персоналом от их построения на основе модели компетенций по должности (п. 10.21 Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05). (стр. 7)

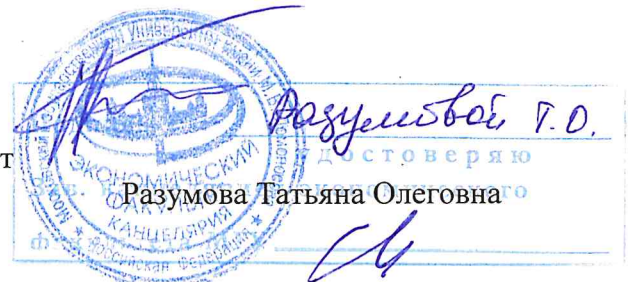
Несмотря на доказанную научную новизну работы, остаются ряд вопросов, которые необходимо уточнить:

1. Как соотносятся в трактовке автора уровни и этапы в классификации компетенций (Рисунок 3, с. 14 автореферата)?
2. В каких единицах измеряется совокупный экономический эффект от внедрения системного применения компетентностного подхода в управление персоналом (Таблица 4, с. 22 автореферата)?
3. Как модель компетенций к должности будет влиять на процессы подбора и адаптации персонала?

Однако наличие вопросов для уточнения не снижают общей значимости диссертационного исследования. Исходя из представленных в автореферате материалов, можно сделать вывод о том, что диссертационная работа выполнена на высоком научном уровне, представляет законченное исследование, соответствует требованиям ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор – Позолотина Елена Ивановна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Доктор экономических наук, профессор
Заведующий кафедрой экономики труда и персонала
Экономического факультета
ФГОБУ ВО «Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова»

16.09.19



Автор отзыва, Разумова Т. О., согласна на включение персональных данных в документы, связанные с работой диссертационного совета, и их дальнейшую обработку.

Контактная информация:

Почтовый адрес: 119991, г. Москва, Ленинские горы, дом 1, строение 46

Телефон +7 (495) 939-34-95 эл. почта: tatyana.razumowa@yandex.ru