

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора БУ ВО ХМАО-Югры
«Сургутский государственный университет»

И.Н. Даниленко

«17» сентября 2019 г.

ОТЗЫВ

Ведущей организации на диссертацию Позолотиной Елены Ивановны «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) в диссертационный совет Д 999.118.02 на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

Актуальность темы диссертационного исследования.

Переход России к цифровой экономике, поставленные перед субъектами российской экономики задачи, в особенности связанные с повышением производительности труда, а также вектор развития национальных проектов задает направление в развитии экономических наук в целом и менеджмента в частности. В то же время разработки механизмов трансформации традиционной отраслевой структуры производственных предприятий в развитие человеческого капитала до сих пор не привели к качественному развитию конкурентоспособности на глобальном и национальном уровне. Стратегии компаний корпоративного типа, как правило, определяют основные направления развития системы управления персоналом в организации. Тем не менее, чаще такая стратегия задает операционные принципы модели функционирования системы и не формирует трансформационные подходы к выстраиванию подсистем в комплексе.

В этой ситуации компаниям необходимо пересмотреть отношение к формированию кадровой стратегии в части выбора системного подхода, обеспечивающего достижение глобальных целевых показателей, заданных макроэкономической системой. В первую очередь, обеспечив экономический контекст инвестиций в человеческий капитал по принципу минимальной и достаточной целесообразности.

Методы управления персоналом вне системного контекста организационной экономической среды не дают должный функциональный и качественный результат. В этом контексте автором предложены новые разработки в управлении персоналом, базирующиеся на системном применении компетентностного подхода, что позволяет обеспечить общеэкономический целевой организационный контекст: системное применение компетентностного подхода в управлении персоналом для организаций корпоративного типа.

Исследование проблемы системного применения компетентностного подхода представляется весьма актуальным в условиях формирования новой нормативной базы государства, связанной с введением в систему трудового права профессионального стандарта как базового элемента формирования основных элементов системы трудового права и нормативной базы, находящейся в прямой с ней корреляции. В контекст изменений вовлечены как организации корпоративного типа, другие хозяйствующие субъекты и организации системы образования, так и государственные структуры. В то время как организации сосредоточены на выполнении макроэкономических и микроэкономических задач, наблюдается нехватка методического инструментария, позволяющего связать все аспекты между собой. Методологические подходы к формированию компетентностного подхода как базового в организации несовершенны и требуют серьезной проработки. С этой позиции избранная Позолотиной Е.И. тема диссертационного исследования представляет собой серьезную научную проблему и является актуальной как для теории, так и для практики корпоративного управления и менеджмента.

Цель исследования определена диссертантом как развитие теоретических и методических положений по повышению эффективности управления персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода.

Автор рассматривает проблему с использованием современной методологической базы исследования, что вызывает несомненный интерес и представляется нам высоко актуальным.

Структура диссертационного исследования позволила автору достичь поставленной цели и решить сформулированные задачи. В первой главе автором рассмотрены и систематизированы основные теории менеджмента, проанализировано соотношение подходов в управлении персоналом с теориями менеджмента, определены предпосылки выбора компетентностного подхода как базового для целей исследования, определены понятия «компетенции», «системное применение», «организация корпоративного типа», проанализированы существующие теории компетентностного подхода и модели их применения в управлении персоналом.

Во второй главе автор обосновал методический подход к формированию моделей компетенций по должности в организации корпоративного типа и предложил алгоритмы формирования подсистем управления персоналом на основании модели компетенций по должности.

В третьей главе автором приводится анализ зависимости результативности управления персоналом в организации от системного применения компетентностного подхода как ядра на основании реализованного исследования через апробацию методик и алгоритмов в организации корпоративного типа на базе трех регионов.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что тема диссертационного исследования является актуальной имеет научную и практическую значимость. Мы подтверждаем решение диссертационного совета Д 999.118.02 на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» о целесообразности защиты диссертации Позолотиной Е.И. на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность и достоверность результатов исследования Позолотиной Е.И. обуславливается анализом значительного фактического, статистического материала и нормативной базы, отражающих применимость компетентностного подхода в управлении персоналом, системность в выборе подхода и признаки системности, в том числе в организациях корпоративного типа. Работа логически выстроена, материалы структурированы в таблицы (27 таблиц) и рисунки (22 рисунка), большая часть которых разработана лично автором, аналитические выкладки и примеры апробированных методик отражены в четырех приложениях.

Автором был изучен и проанализирован большой объем теоретической и эмпирической российской и зарубежной литературы по теме исследования; при этом автор преимущественно ссылается на оригинальные источники.

Концептуальной основой работы послужили публикации по проблемам управления персоналом, компетентностному подходу в управлении персоналом, управлению персоналом в организациях корпоративного типа, системному анализу и теории систем применительно к системам управления, процессам и подсистемам в управлении персоналом, систематизации теорий менеджмента. Несомненным преимуществом автора является использование обширного количества работ отечественных и зарубежных авторов, в работе 204 источника, что, безусловно, демонстрирует аналитические навыки и исследовательскую культуру автора.

Достоверность выводов соискателя обусловлена использованием данных официальных статистических источников, а также апробацией предлагаемых результатов исследования на примере четырех производственных организаций Группы ТМК, являющейся типовой организацией корпоративного типа.

Аналитический аппарат диссертационного исследования составили общенаучные методы системного и сравнительного анализа, индукции, дедукции, причинно-следственного анализа. Автором были использованы современные инструменты моделирования процессов и систем.

Научная новизна исследования заключается в обосновании автором введения в научный оборот понятий «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала», «цепочка модели компетенций» (с. 48-50) и детерминировать их сущность на основе разделения автором модели компетенций по должности и профиля компетенций персонала как двух объектов системного управления в компетентностном подходе, что дает возможность определять дефицит или профицит компетенций у персонала, своевременно применять процессы подсистем управления персоналом для достижения соответствия модели и профиля компетенций и повышения эффективности системы управления персоналом. Для обоснования такого подхода автор проводит систематизацию теорий менеджмента и подходов в управлении персоналом и формирует их сравнение на основании применения метода причин и следствий. (с.25-27, 194-196) На основании результатов исследований проблемы российскими авторами соискатель определяет факторы, формирующие потребность в системном применении компетентностного подхода для организаций корпоративного типа. (с. 16-18, 32-35, 50-52) В своем диссертационном исследовании автор критически анализирует подходы к формированию моделей компетенций в организациях, в том числе корпоративного типа и с учетом контекста целевых стратегических инициатив во внедрении компетентного подхода на уровне трудового права в России предлагает авторскую

методику формирования модели компетенций по должности, применение которой формирует основания достижения обозначенных стратегических инициатив. (с. 57-99)

Системный аспект применения компетентностного подхода развивается автором в разработанных алгоритмах формирования процессов подсистем управления персоналом. (с. 100-131) Научный интерес представляет совокупность алгоритмов, обеспечивающая системное применение компетентностного подхода в управлении персоналом, и формирующая роль и место «компетенций» в системе управления организации.

Автор формирует подход на основе оценки критериев результативности организации (с. 132-141), через которые доказывает 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 и подтверждает эмпирически прямую зависимость результативности системы управления персоналом от ее построения на основе модели компетенций по должности. (с. 152-167)

В диссертации Позолотиной Е.И. впервые представлена и на практике реализована методика формирования модели компетенций по должности для организации корпоративного типа с целью построения основных процессов всех подсистем управления персоналом на ее основе. С целью апробации предложенного методического инструментария диссертант разработал сетевой график внедрения методологии, представил сроки и стоимость внедрения для организации в зависимости от ее численности. (с. 142-151)

Ценность для науки и практики проведенной соискателем работы

Представленные в диссертации теоретические положения, методические подходы и практические рекомендации направлены на повышение устойчивости, инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности отечественных организаций корпоративного типа и стимулирование стратегических корпоративных проектов, направленных на инвестиции в человеческий капитал. Несомненным достоинством данной работы является сочетание детального обоснования теоретических моделей и методических подходов с реальным применением в конкретной прикладной области управления. Результаты диссертационного исследования, проведенного Позолотиной Е.И., имеют теоретическую значимость для развития теоретического инструментария управления персоналом организации на основании системного применения компетентностного подхода, влекущих за собой формирование инвестиций в человеческий капитал организации на основании принципов минимальности и достаточности, эффективность которых зависит от профессионального менеджмента компании. Выводы диссертации имеют также прикладное значение и могут быть использованы в качестве рекомендации собственникам и менеджменту компании к повышению эффективности управления персоналом организации корпоративного типа. Практическая значимость исследования обусловлена и возможностью использования результатов исследования органами государственной власти при развитии политики в области применения профессиональных стандартов в Российской Федерации. Результаты диссертационного исследования также могут быть использованы в учебном процессе, особенно для магистрантов профильных программ по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Экономика», а, кроме того, как материалы для проведения бизнес-тренингов и программ повышения квалификации специалистов компаний и образовательных учреждений.

Оценка содержания диссертации, её завершенности в целом, замечания по диссертации.

Научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, в основном, теоретически обоснованы и эмпирические подтверждены диссертантом. Главы диссертационной работы в целом логично взаимосвязаны. Использование выбранных инструментов статистического анализа и методов исследования представляется нам корректным. Основные научные положения и рекомендации диссертанта разделяются нами и серьезных возражений не вызывают. Вместе с тем ряд положений настоящей работы являются, на наш взгляд, спорными и требует дискуссии и уточнения.

1. Отраслевая специализация предложенных для апробации организаций сужает возможность распространения практических рекомендаций на другие области без дополнительной адаптации. Считаем целесообразным при выборе организаций для апробации учитывать отраслевой признак.
2. Автор анализирует показатели результативности через совокупность оцениваемых параметров, часть из которых не имеет количественных характеристик в первичном исследовании 2013 года. В связи с чем представляется дискуссионным вопрос оценки прямого влияния на результат данных факторов внедренной методологии. (глава 3)
3. Предложенный методологический инструментарий формирует систему взаимоотношений работодателя с системой образования. Считаем, что данный аспект недостаточно проработан в диссертационном исследовании.
4. В исследовании недостаточно полно представлено сравнение существующих подходов к алгоритмизации процессов управления персоналом на основе компетентностного подхода, алгоритмы по которым уже были предложены в работах отечественных авторов ранее.

Несмотря на указанные замечания, диссертация является завершенной комплексной научно-квалификационной работой, представляющей высокую научную и практическую значимость, охарактеризованную в данном отзыве.

Диссертационная работа демонстрирует самостоятельность и состоятельность автора как научного исследователя, способного к глубокому анализу и развитию теоретических концепций, а также как консультанта, умеющего подбирать практический материал, выделять управленческие проблемы и выдвигает рекомендации менеджменту компании.

Подтверждение опубликования основных результатов диссертации в научной печати

Опубликованные в научной печати статьи отражают основные положения и выводы диссертационного исследования. Основные положения диссертации всесторонний изложены в 15 научных работах, общим объемом 6,9 п. л., в том числе авторских 6,5 п. л., в том числе 4 - в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки Российской Федерации, в том числе 1 - в журнале, входящем в международные реферативные базы данных и системы цитирования.

В диссертации Позолотиной Е.И. имеются ссылки на источники заимствования материалов и отдельных результатов. Использование в диссертации результатов научных работ, выполненных лично и в соавторстве, нашло отражение в диссертации в полном объеме.

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации

Автореферат отражает основные положения диссертации.

Заключение

Диссертация представляет собой законченную самостоятельную научно-исследовательскую работу на актуальную проблематику. Диссертация содержит совокупность положений, характеризующихся научной новизной и свидетельствующих о личном вкладе автора в разработку проблематики системного применения компетентностного подхода в управлении персоналом организации корпоративного типа. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы.

По научному содержанию и по форме изложения материала диссертационные исследования является завершённой научно-квалификационной работой и полностью отвечают требованиям, установленным ВАК, в пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а её автор, Е.И. Позолотина, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв составлен

заведующим кафедрой менеджмента

и бизнеса Сургутского государственного

университета, к.э.н., доцентом _____



Е.В. Ширинкиной

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры менеджмента и бизнеса.
Протокол № 9 от «19» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой менеджмента

и бизнеса Сургутского государственного

университета, к.э.н., доцент, _____



Е.В. Ширинкина

адрес: г. Сургут, ул. Ленина, 1-510; email: shirinkina86@yandex.ru;

тел: 8 (4362) 76-28-82

Подпись <i>Ширинкина Е. В.</i>
заверяю
Начальник ОК СурГУ
Дата «19» <i>сентября</i> 2019 г.
Подпись <i>Ширинкина Е. В.</i>