

*В диссертационный совет Д 999.136.02 на базе
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет имени И. С. Тургенева»,
ФГАОУ ВО «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»*

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, профессора Хмелевой Галины Анатольевны на диссертацию Балашовой Юлии Григорьевны на тему **«Формирование системы оценки и организация управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия»**, представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями

Актуальность темы диссертационного исследования

Мировой опыт показывает, что человеческий капитал имеет фундаментальное значение для развития инновационно-ориентированного предприятия, поскольку является основой достижения конкурентоспособности в эпоху стремительного распространения интеллектуальных технологий, цифровизации, электронного обучения.

Однако недостаточная доля инновационной продукции, высокая импортозависимость от высокотехнологичной продукции во многих отраслях в России указывают на существование проблем в области управления человеческим капиталом. Низовым звеном управления человеческим капиталом являются предприятия, именно здесь формируется благоприятная среда для коллектива, эффективной работы во благо нашей страны. Функционируя в одной нормативно-правовой среде, демонстрируют успех только предприятия с хорошо отлаженной системой корпоративного управления, в которой ведущее место занимает система управления человеческим капиталом.

Актуальность темы Балашовой Ю.Г. подчеркивают стремительные технологические изменения, цифровизация, широкое проникновение в общение и бизнес социальных сетей, что закономерно обуславливает необходимость пересмотра научно-методического обеспечения системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

Оценка качества человеческого капитала дает возможность количественно измерить его влияние на результаты деятельности предприятия. От того, насколько точно и качественно проведена оценка

человеческого капитала, будет зависеть эффективность всей системы управления предприятия. Однако следует признать, что характеристики человеческого капитала таковы, что достаточно корректно оценить их «в полном объеме» затруднительно. Поэтому необходимым условием применения оценки является наличие актуальной и емкой информационной базы, адаптивных инструментов и методов.

В этой связи диссертационное исследование Балашовой Юлии Григорьевны является актуальным и своевременным.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность полученных в диссертации теоретических и методических положений, выводов и практических рекомендаций достигнута за счет сравнительного анализа мнений представителей отечественной и зарубежной школ по исследованию вопросов управления человеческим капиталом на корпоративном уровне. Балашова Ю.Г. уместно использовала комплекс основных международных, общероссийских, региональных и корпоративных отчетных данных по вопросам управления человеческими ресурсами, что позволило обеспечить обоснованность научных выводов автора.

Содержание диссертации соответствует логике решения поставленных задач, состоит из введения, трех глав, девяти параграфов и заключения, что с соблюдением последовательности изложено на 174 страницах текста.

В целях проведения диссертационного исследования использовались тематические источники информации на русском и английском языках, включенные в список использованной литературы, который содержит 219 наименований.

Работа содержит достаточное количество графического и табличного материала. Цитирования и заимствования в тексте выделены ссылками на соответствующие литературные источники.

Достоверность и научная новизна положений и рекомендаций диссертации

Применяемый в исследовании методический инструментарий позволяет полноценно судить о достоверности полученных автором научных результатов. В качестве методов исследования, использованных автором для решения научной задачи, выступили диалектический, исторический, системный методы, количественные методы статистического и сравнительного анализа при выявлении сущности человеческого капитала, его функций в инновационном предприятии. Для проведения оценочных

процедур автор эффективно применил экономико-математическое моделирование.

Результаты проведенного исследования апробированы и внедрены в деятельность ОАО АК «Железные дороги Якутии», АО «Энерготрансснаб», ПАО «Якутскэнерго».

Отдельные положения диссертационной работы нашли отражение в 34 работах авторским объемом 19,78 п.л., из них 16 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Основные результаты диссертационного исследования Балашовой Ю.Г., содержащие **научную новизну**, представлены следующими положениями:

– проведена систематизация уровней человеческого капитала, дана содержательная характеристика индивидуального человеческого капитала, что позволило идентифицировать соответствующие уровни управления человеческим капиталом;

– выделены уровни соответствия инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала структурам управления инновационной деятельностью, позволяющие предложить систему балльной оценки в зависимости от принадлежности работника к конкретному уровню, а также определены особенности оценки индивидуального человеческого капитала в разрезе конкретного вида инноваций, влияющие на систему управления индивидуальным человеческим капиталом в инновационно-ориентированных организациях на разных стадиях жизненного цикла инноваций;

– предложен методический подход на основе индексного метода для расчета индивидуального человеческого капитала. Достаточно качественно выглядит система индексов для оценки уровня значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в инновационной деятельности предприятия на конкретный момент времени, что способствует выполнению сравнительного анализа уровня инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала различных компаний;

– построена модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия, в которой автор предприняла попытку учесть уровень удовлетворенности персонала от выполнения работы, интересы структурных подразделений и организации в целом;

– сформирован авторский подход к организации документального обеспечения процесса оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала для целей повышения

эффективности и оперативности принимаемых решений менеджерами инновационного предприятия.

Рассмотренные положения заключаются в обосновании теоретических, методических положений и практических рекомендаций по формированию системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия, которые характеризуются логичным построением материала, взаимосвязанностью используемых методов, позволяющих получить аргументированные выводы, что дает возможность говорить о достоверности полученных лично автором результатов диссертационного исследования.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Теоретическая значимость результатов проведенного исследования заключается в том, что сформулированные в работе положения и выводы способствуют развитию теории человеческого капитала инновационного предприятия в части совершенствования оценочного методического аппарата.

Практическая значимость диссертационного исследования подтверждается актами о внедрении, полученным от ОАО АК «Железные дороги Якутии», АО «Энерготрансснаб», ПАО «Якутскэнерго». Отдельные положения диссертационного исследования были использованы в ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения» при разработке методического обеспечения дисциплины «Инновационный менеджмент».

Недостатки и спорные моменты, выявленные в диссертационном исследовании

Несмотря на отмеченные достоинства, исследование Балашовой Ю.Г. не лишено недостатков, носящих дискуссионный характер:

1. В диссертационной работе приводится статистика об удельном весе инновационно-активных предприятий за 2018 год. Стоило бы актуализировать данные. Глубина исследования могла бы быть усилена за счет представления специфики (особенностей) инновационных предприятий (с. 15).

2. Отмечая способы воздействия на составляющие регионального человеческого капитала и, в частности, капитала регионально-конкурентного преимущества как одной из его составляющих на с. 22-23 диссертации, автор ограничивается общей формулировкой влияния профессиональной подготовки кадров на региональном уровне. Поскольку региональное конкурентное преимущество от использования человеческого капитала

достигается за счет соответствующих профессиональных квалификаций рабочей силы в перспективных видах экономической деятельности, следовало бы соотнести профессиональную квалификацию с отраслевой структурой экономики текущей и перспективной. Как известно, именно перспективные виды экономической деятельности (в терминологии Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года) позволяют обеспечить региональные конкурентные преимущества в долгосрочном периоде.

3. Автор справедливо указывает, что при формировании системы управления индивидуальным человеческим капиталом на инновационно-активных предприятиях необходимо акцентировать внимание не только на стадии жизненного цикла инноваций, но и на их видах. Возникает вопрос, почему предложенная автором система балльной оценки персонала по определенным критериям не учитывает данные критерии?

4. На с. 93 диссертации автор приводит шкалу значений индекса инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала предприятия, но не проводит обоснование крайних значений шкал.

4. Следовало бы пояснить спектр подразделений и работников, в отношении которых должна, по мнению автора, использоваться модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия.

5. В диссертационном исследовании Балашовой Ю.Г. приведена структура Положения по внедрению и использованию программы «Оценке человеческого капитала на рабочем месте». Однако из текста диссертации не совсем ясна практическая значимость данной разработки: может ли она применяться любыми экономическими субъектами или только ОАО «РЖД».

Имеющиеся в работе недостатки и дискуссионные моменты в целом не затрагивают принципиальных положений диссертационного исследования, поэтому не снижают научной и практической значимости работы и не влияют на достоверность и обоснованность полученных соискателем результатов.

Соответствие диссертации и автореферата требованиям Положения о присуждении научных степеней

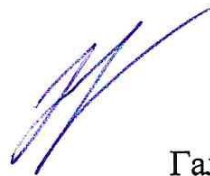
Диссертация Балашовой Ю.Г. на тему «Формирование системы оценки и организация управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия» является завершенным научно-квалификационным исследованием, содержащим разработанные лично автором как теоретические и методические положения, так и практические рекомендации системы оценки и организации управления человеческим

капиталом инновационно-ориентированного предприятия. Автореферат и публикации, содержащие отдельные положения и выводы проведенного исследования, позволяют судить об этапах и уровне решения важной научной задачи, имеющей значение в развитии инновационной экономики.

Диссертация, выполненная на тему «Формирование системы оценки и организация управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия» отвечает требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, в соответствии с пп. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842. Автор представленной работы Балашова Юлия Григорьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук, специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями.

Сведения об официальном оппоненте:

Официальный оппонент
доктор экономических наук,
профессор, заведующий кафедрой
мировой экономики
ФГАОУ ВО «Самарский государственный
экономический университет»



Хмелева
Галина Анатольевна

«22» марта 2022 г.

Сведения об официальном оппоненте:

Хмелева Галина Анатольевна, доктор экономических наук (диссертация защищена по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: управление инновациями; региональная экономика), профессор, заведующий кафедрой мировой экономики ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет».

Контактные адреса:

e-mail: kme@sseu.ru

телефон: (846) 933-87-04

почтовый адрес: 443090, Россия, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141, ауд. 305 д.



М.П. Хмеловой Г.А. заверяю
Управление делами

«22» 03 2022