

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, КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК ШАБАНОВА ДЕНИСА МИХАЙЛОВИЧА 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)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

В современных условиях глобализации экономического пространства основу конкурентоспособности развитых стран составляет, прежде всего, их инновационный потенциал и качество трудовых ресурсов.

Конкурентоспособность высокотехнологичных отраслей все больше определяется особыми знаниями, навыками и уровнем инноваций, которые воплощаются в квалифицированной рабочей силе и организационных механизмах.

При переходе к постиндустриальному обществу возрастает роль высококвалифицированного, креативного труда, и одновременно усложняются связи между элементами системы управления человеческим капиталом. В настоящее время основу эффективности национальной экономики составляет инновационный потенциал страны, использование которого раскрывает возможности постиндустриального развития.

Организации все больше опираются на интеллектуальное сотрудничество людей, на их сетевую кооперацию; интеграцию процессов планирования и исполнения, на материальное стимулирование по затратам рабочего времени, на динамичные (проблемно-ориентирующиеся) коллективы работников; на виртуальное производство и т. д. При этом совокупные качества человека, с

помощью которых он преобразует себя и окружающий его мир, реализуются в форме человеческого капитала.

Таким образом, диссертационная работа посвящена актуальной теме, а именно, исследованию порядка формирования системы оценки и организация управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

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

Системный подход автора к решению выявленных проблем нашел отражение в сформулированной цели исследования (с. 6), которую диссертант определил как приращение научных знаний и совершенствование методического инструментария оценки и организации управления человеческим капиталом инновационно-ориентированного предприятия. Выбор цели, её постановка, методы исследования определили логическую последовательность в изложении и структуре диссертационной работы.

Достаточная обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы основана на глубоком изучении большого количества научных трудов российских и зарубежных авторов (219 источников), посвященных анализу и осмыслению специфики управления персоналом в рыночных и инновационных отношениях, основам управления развитием инновационной деятельности.

Все главы работы последовательно связаны между собой и раскрывают тему исследования с помощью методов анализа, синтеза, обобщения, дедукции, индукции, расчетно-конструктивного, экономического анализа и др.

Диссертация Ю.Г. Балашовой является завершенной научно-исследовательской работой, поскольку выполнены все поставленные задачи, а результаты исследования могут быть использованы коммерческими организациями, осуществляющими инновационную предпринимательскую деятельность в современной экономике. Теоретические положения диссертации имеют значение для дальнейшего развития концептуальных подходов к

формированию системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

3. Основное содержание и проблемы, сформулированные автором в рамках диссертационного исследования

Диссертационное исследование имеет четко выраженную логическую структуру. Автореферат в полной мере отражает основное содержание диссертации. Диссертант в своем исследовании переходит от изучения теоретических основ системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия к разработке и обоснованию научно-методических рекомендаций по ее формированию.

В ходе исследования автором диссертационной работы были сформулированы пять комплексных задач, определивших содержание работы (с. 7):

- провести исследование дефиниции «человеческий капитал», выделить ее структурные элементы;
- проанализировать существующие инструменты управления человеческим капиталом и его оценки;
- выделить отличительные характеристики методики оценки индивидуального человеческого капитала;
- определить взаимосвязь между рационализаторской деятельностью и развитием инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала;
- обосновать эффективность применения индексного метода определения инновационной составляющей человеческого капитала;
- предложить авторскую модель оценки индивидуального человеческого капитала, ориентированную на деятельность инновационного предприятия;
- разработать механизм привлечения персонала в процесс оценки человеческого капитала;

– сформирован единый механизм разработки документального обеспечения процесса внедрения оценки человеческого капитала в систему менеджмента инновационного предприятия.

В первой главе «Теоретические основы управления человеческим капиталом в инновационной экономике» были структурированы авторские подходы к определению сущности, значимости и уровням оценки человеческого капитала, определены инструменты управления человеческим капиталом в инновационной экономике, дана характеристика существующих методов оценки человеческого капитала (с. 14-59).

Диссертантом справедливо отмечено, что развитие инновационного поведения сотрудников способствует повышению организационной эффективности. Инновация имеет более широкий охват всей организации, влияющий на эффективность бизнеса через практики управления человеческим капиталом.

Соискателем предложены сравнительные параметры методик оценки человеческого капитала (с. 49). Автором составлена сравнительная таблица по составным элементам человеческого капитала и гудвилл-ресурсам, взаимосвязь которых позволяет обеспечить значительный рост гудвилла компании на долгосрочный период.

Проведенное Ю.Г. Балашовой исследование методов оценки человеческого капитала позволило выделить основные возможности и сложности в измерении составляющих человеческого капитала.

Во второй главе «Система управления и оценка человеческого капитала в условиях инновационного развития» была проведена работа по разработке методического инструментария оценки человеческого капитала (с. 96-142). Для начала автор раскрыл особенности системы управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации (изучены работы Д.А. Волкова, В.С. Осипова, И.И. Афиногеновой, Т.Р. Мешковой, А.В. Парфенова, Т.В. Мокеевой, Н.С. Рычихиной, А.Н. Самолдина, С.А. Агарков, Е.С. Кузнецова и др.).

В результате были выделены особенности оценки индивидуального человеческого капитала в разрезе конкретного вида инноваций, которые позволят предприятиям получить достоверную и аргументированную информацию в целях проведения оценки индивидуального человеческого капитала, используемого в инновационной деятельности.

Автором были выделены этапы жизненного цикла инноваций, определяющие различные процессы временного характера с начала создания и внедрения инновации до завершения производства, представленные автором в виде графической модели.

Диссертантом предложены формулы расчета, которые позволяют проводить оценку инновационной составляющей (инновативности) индивидуального человеческого капитала и эффективности инвестирования в инновационную составляющую (инновативность).

В третьей главе «Информационно-методическое обеспечение внедрения оценки человеческого капитала в интересах инновационного развития предприятия», определены инструменты реализации комплексной оценки человеческого капитала (с. 96-142). В первом разделе автором разработана модель оценки индивидуального человеческого капитала, позволяющая проводить расчет данного показателя по конкретному работнику, корпоративный человеческий капитал всего отдела, а также инновационную составляющую индивидуального человеческого капитала.

В ходе диссертационного исследования автором был проведен расчет инвестиций в индивидуальный человеческий капитал, в том числе в его инновационную составляющую, для сотрудника железной дороги с момента рождения до достижения среднего возраста, то есть до 40 лет.

Разработанные автором методики апробированы на материалах ОАО «РЖД».

Таким образом, можно заключить, что диссертация Ю.Г. Балашовой имеет внутреннюю логику и целостность, позволяет решить поставленные задачи и достичь заявленной цели.

4. Научная новизна и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Научный и практический интерес проведенного исследования Ю.Г. Балашовой состоит в формировании авторских разработок, которые указывают на новые способы решения задач по формированию системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

Основные выводы и рекомендации, содержащие элементы научной новизны и имеющие практическое значение, состоят в следующем:

– проведен терминологический анализ исследуемой области, дано авторское определение понятия «индивидуального человеческого капитала», выявлена его дополнительная составляющая;

– на основе выделения уровней соответствия инновационной составляющей человеческого капитала с уровнями управления разработана система балльной оценки работников;

– выведены формулы расчета стоимостной оценки инновативности индивидуального человеческого капитала i -го сотрудника организации и эффективности инвестирования в нее;

– доказана эффективность применения индексного метода расчета инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала, а также разработана система референтных значений для оценки уровня значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала;

– с целью формирования благоприятного климата в трудовом коллективе инновационного предприятия разработана модель оценки индивидуального человеческого капитала;

– даны научно-методические рекомендации по разработке документального обеспечения процесса внедрения оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии.

Достоверность научных результатов диссертационного исследования подтверждается проведением глубоких теоретических исследований по проблемам формирования системы оценки человеческого капитала инновационного предприятия, соответствием полученных результатов целям и задачам диссертационного исследования, использованием научных методов решения исследовательских задач, обоснованностью приводимых положений ссылками на научные источники, что свидетельствует о серьезности выполненной работы.

5. Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Диссертантом было проанализировано значительное количество научных работ, методических и информационных источников, что говорит о высокой степени разработанности проблемы и обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций.

Теоретические положения, касающиеся формирования системы управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия, имеют значение для дальнейшего развития инновационного менеджмента.

Сформулированные диссертантом в ходе исследования научные положения, выводы и рекомендации получили научное одобрение на научно-практических конференциях разного уровня (международных и всероссийских). Результаты исследования внедрены в практику коммерческих организаций.

6. Замечания и спорные моменты диссертационного исследования

В целом следует подчеркнуть, что диссертационная работа Ю.Г. Балашовой является комплексным, завершенным, самостоятельным исследованием, тем не менее, заслуживающим отдельных замечаний:

1. Диссертантом справедливо отмечено, что «для каждого вида капитала существуют свои способы воздействия, которые помогают эффективно управлять национальным капиталом страны» (с. 20). Однако в работе

представлены способы воздействия эффективного управления национальным, региональным, корпоративным человеческим капиталом. При этом способы воздействия эффективного управления международным и индивидуальным человеческим капиталом отсутствуют;

2. В пункте 2.1 «Система управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации» автором много внимания уделено концепции жизненного цикла, его взаимодействия с индивидуальным человеческим капиталом. Из текста этого пункта не понятно, каким образом реализуется сама система управления человеческим капиталом;

3. Диссертантом разработана модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия (с. 20 автореферата), однако в ней отсутствуют выделенные ранее элементы индивидуального человеческого капитала «мобильность» и «мотивация».

Указанные недостатки не снижают научную и практическую значимость диссертационного исследования.

7. Соответствие диссертации и автореферата требованиям Положения о порядке присуждения научных степеней

Диссертация Балашовой Юлии Григорьевны на тему «Формирование системы оценки и организация управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями), может быть охарактеризована как законченное научное исследование.

Автореферат и публикации соответствуют основному содержанию работы и отражают результаты исследования.

Диссертация соответствует требованиям ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, предъявляемым к кандидатским диссертациям, в части ин. 9-11, 13-14 Положения о присуждении ученых

степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013г., а её автор, Балашова Юлия Григорьевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями).

Сведения об официальном оппоненте:

Фамилия: Шабанов

Имя: Денис

Отчество: Михайлович

Ученая степень: кандидат экономических наук 08.00.05–Экономика и управление народным хозяйством (управление инновациями)

Ученое звание: -

Место работы: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Должность: заместитель начальника Учебно-методического
Управления

Контактные адреса:

e-mail: Shabanov.DM@rea.ru

телефон: +7 (495) 800-12-00 доб.19-53

почтовый адрес: 117997, г. Москва, Стремянный переулок, д. 38,
каб. 402

Подпись



Шабанов

Д.М. Шабанов

ПОДПИСЬ	<i>Д.М. Шабанова</i>
	<i>ее</i> удостоверяю
Специалист по работе с персоналом	
<i>Маурина О.С.</i>	<i>21.03.2022 г.</i>