

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по научной работе
и дополнительному образованию
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Новосибирский государственный
университет экономики и управления «НИНХ» (ФГБОУ ВО «НГУЭУ»)



Макарецов Андрей Алексеевич

[Handwritten signature]

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (ФГБОУ ВО «НГУЭУ») на диссертационную работу Юлии Григорьевны Балашовой 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) (экономические науки)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Происходящие в последнее время динамичные инновационные процессы во всех сферах социально-экономической системы России, а также обострение рыночной конкуренции и глобализация национального хозяйства вызывают глубокий интерес отечественной науки и практики управления к проблемам активизации человеческого фактора как определяющего условия достижения высокой эффективности деятельности и конкурентоспособности предприятий.

Успехи ведущих компаний в развитых странах связаны с созданием перспективных инновационных механизмов управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которых стоит комплексный, стратегический подход к использованию и развитию человеческого потенциала. Приоритетами во всем мире стали гибкие формы

человеческого потенциала. Приоритетами во всем мире стали гибкие формы использования рабочей силы, непрерывное повышение качества человеческих ресурсов, новые подходы к организации и стимулированию труда, обращение к культурно-этическим факторам производительности и качества трудовой жизни. основополагающим элементом новой концепции является признание экономической полезности и социальной ценности человеческих ресурсов, развитие которых нуждается в инвестициях подобно другим видам ресурсов.

При всем многообразии существующих в мире подходов к управлению персоналом в организации, отличиях в средствах и методах практической реализации можно сформулировать основополагающий принцип современной концепции управления человеческими ресурсами: признание человека как решающего фактора эффективности и конкурентоспособности предприятия, как ключевого его ресурса, имеющего экономическую полезность и социальную ценность.

В этой связи признается актуальным и целесообразным осуществление теоретических и прикладных исследований в области формирования системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия, чему и посвящена диссертация Ю.Г. Балашовой.

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

Выбор автором указанной темы, постановка цели, используемые методы исследования определили логическую последовательность изложения и структуру диссертации.

Методические разработки и теоретические выводы автора достоверны, аргументированы и носят обоснованный характер.

Обоснованность научных положений, представленных в диссертационном исследовании, можно оценить как достаточно высокую, которая подтверждена логикой исследования и решением поставленных задач.

Аргументированность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационной работе, основана на объемном исследовании проблем по теме диссертации, изучении научных трудов и разработок отечественных авторов, которые посвящены вопросам оценки человеческого капитала на микроуровне.

Достоверность полученных результатов исследования подтверждена внедрением положений диссертации в деятельность инновационных предприятий: ОАО АК «Железные дороги Якутии», АО «Энерготрансснаб», ПАО «Якутскэнерго», а также апробацией на международных и всероссийских научно-практических конференциях.

Цель диссертационного исследования заключается в развитии теоретических основ и научно-методических положений по обеспечению системы оценки и организации управления человеческим капиталом инновационно-ориентированного предприятия. Исходя из цели, автором были поставлены достаточно конкретные и, в то же время, объемные задачи: провести анализ научных подходов к трактовке понятия «человеческий капитал», разработать авторское уточняющее понятие «индивидуальный человеческий капитал»; разработать модель соответствия составляющих элемента индивидуального человеческого капитала структурам управления инновационной деятельностью; определить критерии оценки индивидуального человеческого капитала; выработать рекомендации по использованию индексного метода расчета инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала; разработать методику информационного обеспечения процесса оценки индивидуального человеческого капитала; сформировать единый подход к организации документооборота процесса внедрения оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии.

Концепция представленной работы основана на исследовании системы отношений, возникающих в процессе управления человеческим капиталом инновационно-ориентированного предприятия.

В результате можно утверждать, что предложенные в диссертационном исследовании рекомендации способствуют решению комплекса вопросов, совокупность которых можно квалифицировать как новое научное достижение.

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

Диссертация Юлии Григорьевны Балашовой характеризуется наличием четкой и логической структуры и отличается исследовательской культурой, базирующейся на сгруппированных и систематизированных данных, полученных соискателем лично, которые проиллюстрированы авторскими рисунками, таблицами, что придает дополнительную ясность изложенному в диссертации материалу.

Диссертация содержит введение, три главы, заключение, список использованной литературы, включающий 219 источников (в том числе 39 монографий, пять учебных пособий, восемь учебников, три экспертно-аналитических доклада (2020-2021 гг.), один отчет о НИОКР (2020 г.), девять нормативных правовых актов, более 130 научных статей, 14 авторефератов кандидатских и докторских диссертаций, и лишь пять источников опубликовано в последние пять лет) и одно приложение (с. 169-174). Все главы логически связаны между собой, сюжет изложения каждой из них соответствует избранному названию каждого параграфа. Диссертация представлена на 174 страницах, имеет 10 таблиц, 38 рисунков, что свидетельствует о достаточно насыщенном графическом материале.

Во введении отражены актуальность темы исследования, степень разработанности проблемы, цель и задачи, предмет, объект и область диссертационного исследования, его теоретическая, методологическая и

информационно-эмпирическая базы, новизна, теоретическая и практическая значимость, информация об апробации результатов внедрения (участие в международных конференциях в 2013, 2014, 2015, 2018, 2020, 2021 годах, во всероссийских конференциях в 2015, 2016, 2021 годах, использование результатов исследования в учебном процессе в ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей сообщения», а также в деятельности таких компаний, как ОАО АК «Железные дороги Якутии», АО «Энерготрансснаб», ПАО «Якутскэнерго» (информация об актах внедрения в тексте диссертации не указана).

В первой главе (с. 14-58), посвященной теоретическим основам управления человеческим капиталом в инновационной экономике, раскрывается сущность человеческого капитала, обосновывается авторское понятие «индивидуальный человеческий капитал» (с. 23-24) и роль человеческого капитала в оценке результатов инновационной деятельности; рассматриваются основные методические инструменты управления человеческим капиталом в инновационной экономике (с. 32-46); дается характеристика материальным и нематериальным методам управляющего воздействия на человеческий капитал мезоуровня (с. 43) и инновационным методам управления человеческим капиталом (с. 44). Причем, особое внимание уделяется сравнительной характеристике современных методик оценки человеческого капитала (без математической оценки и с применением математического анализа), оценке основных возможностей и сложностей в измерении составляющих человеческого капитала, а также уровневой системе оценки, осуществляемой в интересах инновационного развития предприятия (с. 46-58).

Во второй главе диссертации, посвященной вопросам функционирования системы управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации, выделяются и представляются в виде графических моделей этапы жизненного цикла инноваций, определяющие различные процессы временного характера с начала создания и внедрения

инновации до завершения производства (с. 59-70); обосновывается положение о том, что индивидуальный человеческий капитал (в частности, его инновационная составляющая) является одним из основных ресурсов инновационной деятельности предприятия, а эффективность его использования влияет на развитие предприятия в целом (с. 70-84); предлагается к использованию методика оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала на предприятии, позволяющая проводить его стоимостную оценку, а также определять уровень значимости инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала (с. 85-95).

Третья глава (с. 96-141) содержит результаты апробации предложенного методического инструментария по формированию и реализации системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия, в том числе: модель комплексной оценки индивидуального человеческого капитала предприятия, предполагающая разработку корпоративного стандарта по организации данного процесса (96-111); инструментарий диагностики информированности и вовлеченности персонала в процесс внедрения оценки и управления индивидуальным человеческим капиталом (111-128); механизм внедрения метода оценки человеческого капитала и оценки эффективности результатов апробации (128-141). Особого внимания заслуживает разработанный автором процесс внедрения системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии (с. 130).

В заключении работы сделаны выводы, характеризующие достижение автором диссертации цели исследования и решения задач, поставленных в соответствии с заявленной целью.

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

Анализ основных положений, отражающих научную новизну исследования, позволяет сделать вывод об их достаточно высокой актуальности, оригинальности и обоснованности.

Научная новизна проведенного Ю.Г. Балашовой исследования заключается в развитии теоретических основ и научно-методических положений по формированию системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

К наиболее значимым результатам, содержащим научную новизну, относятся следующие положения:

– на основе ретроспективного анализа научных подходов к трактовке понятия «человеческий капитал» дано авторское определение данной категории, а также разработана пятиуровневая структуризация человеческого капитала;

– выявлены особенности оценки индивидуального человеческого капитала в разрезе конкретного вида инноваций, влияющие на систему управления индивидуальным человеческим капиталом в инновационно-ориентированных предприятиях на разных стадиях жизненного цикла инноваций;

– проведена сравнительная характеристика понятий «рационализаторская деятельность» и «развитие инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала», установлена их взаимосвязь, а также формализован расчет стоимостной оценки инновационной составляющей (инновативности) индивидуального человеческого капитала i -го работника предприятия и эффективности инвестирования в инновационную составляющую (инновативность) индивидуального человеческого капитала;

– с практической точки зрения, доказана эффективность использования индексного метода расчета инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала;

– обоснованы преимущества использования авторской модели комплексной оценки индивидуального человеческого капитала инновационно-ориентированного предприятия, состоящие в создании благоприятного климата в коллективе, а также эффективности использования трудовых ресурсов;

– предложен единый подход к организации документального сопровождения процесса внедрения механизма оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом инновационного предприятия.

Отсутствие принципиальных различий с мнениями ведущих российских и зарубежных ученых и исследователей по исследуемой проблеме, а также достаточно широкая теоретическая, эмпирическая и нормативная база исследования подтверждают достоверность выводов и рекомендаций соискателя.

5. Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования

Теоретическая значимость диссертационной работы Ю.Г. Балашовой заключается в том, что сформулированные в работе положения и выводы способствуют развитию теории формирования системы оценок человеческого капитала и организации управления при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что предлагаемые научно-методические интерпретации по разработке системы оценки и организации управления человеческим капиталом были внедрены в практику коммерческих организаций.

6. Замечания и спорные моменты диссертационного исследования

В целом положительно оценивая представленные в диссертации результаты проведенного исследования, следует отметить, что работа не лишена некоторых дискуссионных моментов и замечаний, заслуживающих уточнения и дополнительной аргументации, что вполне закономерно при оформлении результатов научных исследований:

1. На рисунке 1.5 «Дополнительная инновационная составляющая индивидуального человеческого капитала в рамках его элементов» (с. 31 диссертации) представлены составляющие элементы индивидуального человеческого капитала, а дополнительная составляющая выделена только цветом и не имеет развернутого описания (некорректное название рисунка). В работе автор утверждает, что «Иновативность как новый элемент индивидуального человеческого капитала может быть как врожденной способностью человека, так и накопленным результатом продолжительного инвестирования и финансирования личности», возможно, следовало бы «инновативность» интерпретировать как одну из характеристик категории «способность».

2. Наименование рисунка 1.8 (с. 44) требует уточнения, так как характеризует не методы управления человеческим капиталом, а факторы, влияющие на его формирование и развитие.

3. В параграфе 2.1 главы 2 (с. 67-70) Ю.Г. Балашова при рассмотрении системы управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инновации анализирует деятельность ОАО «РЖД», аналогично в других главах. Указанная особенность диссертационного исследования значительно сужает возможность транслирования полученных результатов на предприятия других отраслей и сфер деятельности.

4. Модель внедрения системы оценки инновационной составляющей индивидуального человеческого капитала в систему управления человеческим капиталом на предприятии, представленная на рисунке 3.13, предполагает изначально разработку системы дополнительного поощрения и только потом разработку обеспечивающей документации. Также данная

модель не предполагает возврат к предыдущим операциям с целью корректировки, что снижает ее эффективность.

5. При оформлении списка использованных источников допущены недочеты (особенно это касается иностранных источников). Например, публикация "Grossman, M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health, The Journal of Political Economy, 1972. –Vol. 80. – №. 2. – P. 223-255" повторяется в списке дважды (№ 211 и № 212). Кроме того, в вышеназванном списке указана лишь одна публикация Ю.Г. Балашовой (11. Балашова, Ю.Г. Оценка индивидуального человеческого капитала [Текст] / Ю.Г. Балашова // Современные аспекты экономики. – 2019. – № 7 (263). – С. 44-53), еще одна публикация указана в постраничной сноске на с. 61 (Балашова, Ю.Г. Система управления человеческим капиталом на разных стадиях жизненного цикла инноваций / Ю.Г. Балашова // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 6. – С. 11-15); а в постраничной сноске с. 139 автор ссылается на публикацию, указанную под номером 11 в списке использованных источников).

При этом отметим, что по теме диссертационного исследования в eLIBRARY размещено 16 научных статей, опубликованных в журналах, входящих в Перечень ВАК, 5 статей в журналах, не входящих в указанный Перечень, и 4 отчета по НИР, в которых участвовала Ю.Г. Балашова. Данный факт относится к достоинствам, а не к недостаткам.

Замечания, касающиеся некоторых положений и выводов работы, не снижают научную и практическую ценность диссертации, а носят в целом дискуссионный характер.

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) (экономические науки) представляет собой завершённое научное исследование в области теории, методологии, базовых концепций оценки человеческого капитала и управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития.

Научные результаты, полученные в ходе диссертационного исследования, представляют собой личный вклад автора в решение актуальных проблем формирования системы оценки и организации управления человеческим капиталом при инновационно-ориентированном развитии предприятия.

Диссертация соответствует требованиям ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, предъявляемым к кандидатским диссертациям, в части пп. 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) (экономические науки).

Отзыв обсужден, одобрен и утвержден на заседании кафедры Инноваций и предпринимательства федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (протокол № 6 от «10» марта 2022)

Заведующий кафедрой

Инноваций и предпринимательства ФГБОУ ВО

«НГУЭУ», канд. экон. наук, доцент



Е.А. Разомасова

Подлинность подписи
Разомасовой Е.А.
УДОСТОВЕРЯЮ
ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ О.Д.
СЕМЕНОВ Е.А. С.Е.