

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента

Шапиро Сергея Александровича на диссертацию Беспаловой Натальи Александровны по теме: «Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»

1. Актуальность темы исследования

Предметом исследования диссертационной работы выступают социально-трудовые и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе обеспечения необходимого и достаточного уровня профессиональной компетентности персонала как основного источника и ключевого фактора формирования интеллектуального капитала организации.

Актуальность темы диссертации Беспаловой Натальи Александровны «Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации» обусловлена необходимостью разработки новых и совершенствования имеющихся методологических подходов и теоретических постулатов для обеспечения стратегического развития организаций на основе формирования профессиональных компетенций.

Важную роль в теоретических исследованиях и практике управления человеческими ресурсами занимает процесс формирования, использования и воспроизводства профессиональных компетенций персонала. Роль интеллектуального труда в экономическом воспроизводстве постоянно растет вследствие объективных процессов глобального социально-экономического развития, формирования общего рыночного пространства и устранения отраслевых и региональных ограничений, поэтому проблемы

управления, развития и реализации компетентностно-мотивационного трудового потенциала работников требуют более глубокого анализа и исследования.

Можно констатировать, что для решения многоаспектной и сложной проблемы требуется разработка принципов, форм и способов обеспечения стратегического развития современных организаций различных форм собственности, то есть методологии, механизма и методик управления развитием интеллектуального капитала персонала организаций, как основополагающего фактора успешного развития предприятий на современном этапе экономических и социальных преобразований в нашей стране.

Автор достаточно корректно использует известные научные методы обоснования полученных результатов, выводов и рекомендаций.

В автореферате диссертации указано 7 публикаций автора, отражающих основное содержание работы, данные работы опубликованы в ведущих журналах из Перечня ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации. Общий объем опубликованных работ – 3,4 п.л., в т.ч. объем принадлежащих лично автору опубликованных материалов по теме диссертационного исследования составляет 1,6 п.л.

Оппонируемая диссертационная работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников и литературы, содержащего 145 наименований, 3 приложений. Диссертационная работа изложена на 143 страницах текста, включает в себя 19 таблиц и 26 рисунков, не включая приложения на 7 страницах.

Логика проведенного исследования в целом соответствует решению поставленных задач в данной диссертационной работе.

Можно сделать вывод, что диссертационная работа актуальна и соответствует выбранному научному направлению по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)».

Во введении автором описана актуальность выбранной темы, определены объект и предмет исследования, поставлены цель и научно-исследовательские задачи, показана степень разработанности проблемы, представлены наиболее существенные результаты, характеризующие научную новизну работы, описана теоретическая и практическая значимость результатов исследования, определено соответствие диссертации паспорту научной специальности (с.с.4-8).

Первая глава «Теоретические основы формирования интеллектуального капитала в организациях» (с.с.14-47), раскрывает сущность интеллектуального капитала организации и профессиональных компетенций персонала, как фактора его формирования.

Интересным представляется раздел работы, посвященный разграничению и уточнению взаимосвязи понятий «интеллектуальный капитал», «профессиональные компетенции», «кадровый потенциал» и «трудовой потенциал». Особый интерес представляет разграничение нормативно-правовой и экономико-управленческой составляющей понятия «интеллектуальный капитал» в зависимости от ракурса исследования.

Во второй главе диссертации «Методические подходы к исследованию интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала организаций» (с.с.48-90), автор раскрывает и дополняет методические аспекты анализа и оценки интеллектуального капитала организаций в контексте роли профессиональных компетенций персонала в рамках исследуемой проблематики. Представляет научный интерес предложенная автором методика оценки профессиональных компетенций персонала организации в контексте формирования интеллектуального капитала. Понятна позиция диссертанта, по поводу того, что современная методика оценки профессиональных компетенций персонала должна основываться на совокупности аналитических подходов: сравнительном (стоимостном), структурно-дифференцированном и экономико-математическом. При этом она включает два направления оценки:

источники создания и следствия использования профессиональных компетенций персонала.

Заслуживает внимания предложенный автором алгоритм управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации (рис. 2.4, с.87).

В третьей главе диссертации «Направления максимизации стоимости интеллектуального капитала организации за счёт развития существующих и формирования новых профессиональных компетенций персонала» (с. 91-137) автор детально рассматривает применение разработанных практико-ориентированных подходов на примере трех хозяйствующих субъектов. Во-первых, подвергается анализу состояние профессиональных компетенций хозяйствующих субъектов, а также проводится оценка стоимости их интеллектуального капитала. Во-вторых, создается гибридный механизм эффективного управления профессиональными компетенциями персонала в целях максимизации стоимости интеллектуального капитала организаций. В-третьих, данный механизм дополняется аналитическим и прогностическим инструментарием в целях оценки целесообразности и практической применимости ранее разработанных подходов. Диссертант обоснованно приходит к выводу, что теоретико-методическое развитие подходов к управлению интеллектуальной ценностью бизнес-моделей современных организаций обеспечивает новое качество научной менеджерской базы, а, следовательно, способствует планомерной эволюции национальной экономики из ресурсного контекста в когнитивный контекст.

В заключении сформулированы выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования Беспаловой Натальи Александровны. Автору удалось провести комплексное исследование и предложить новые научно-методические и практико-ориентированные подходы к управлению профессиональными компетенциями персонала в целях увеличения стоимости интеллектуального капитала организации.

2. Научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, степень обоснованности и достоверности теоретических положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании.

Анализ материалов диссертации позволяет говорить о значимой научной новизне полученных результатов и формулируемых положений, которая заключается в разработке подходов по решению важной народнохозяйственной проблемы: обеспечению стратегически планомерного и конкурентоспособного развития современных хозяйствующих субъектов за счет освоения интеллектуального капитала, сформированного благодаря формированию и развитию профессиональных компетенций сотрудников организации.

Конкретное приращение научного знания раскрывается следующими положениями:

1. Сделана попытка обобщить существующие трактовки и понятия интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала как взаимозависимых и взаимосвязанных социально-экономических категорий, описанных в первой главе диссертационного исследования (стр. 14-47) «Теоретические основы формирования интеллектуального капитала в организациях». В ходе исследования автором обосновано, что основой стратегического развития организаций является комплекс мер, ориентированных на максимальное использование ключевых профессиональных компетенций персонала.

2. Обоснована целесообразность разработки и внедрения модифицированной методики оценки профессиональных компетенций персонала в качестве эффективного инструмента развития и обеспечения конкурентоспособности организаций различных форм собственности, приведенной во второй главе (стр. 48-90) «Методические подходы к исследованию интеллектуального капитала и профессиональных

компетенций персонала организаций».

3. Предложен дифференцированный методический подход к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала, учитывающий влияние на стоимость сформированного интеллектуального капитала развитости профессиональных компетенций персонала организации. Предлагаемый подход представляет собой логически завершенный оценочный комплекс, который имеет практико-ориентированное назначение, и может быть использован для проведения экспресс-оценки, дающей возможность обоснования наличия или отсутствия интеллектуального капитала организации, для расчета его чистой текущей стоимости, с целью исследования способности организации формировать добавленную стоимость за счет интеллектуального капитала.

4. Предложен эффективный механизм стратегического управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации, который является основополагающим элементом диссертационного исследования (рис.3 автореферата). Ключевым и системообразующим элементом в гибридном механизме выступает процесс формирования, использования и воспроизводства компетентностно-мотивационного трудового потенциала сотрудников организации на основе различных технологических подходов.

5. Выстроена экономико-математическая модель, функционально характеризующая оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях повышения ценностных активов организации (раздел 3.3 третьей главы диссертационной работы). В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования.

Основные научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, являются обоснованными, что подтверждается критическим анализом обширного научного материала; корректным применением исследовательского и аналитического аппарата;

апробацией результатов исследования на научных конференциях; внедрением разработок автора в практическую деятельность хозяйствующих субъектов и других научно-прикладных проектов, доказательностью аналитических выводов, как основанием предложенных рекомендаций; а также публикациями результатов исследования в рецензируемых научных изданиях, в т.ч. включенных в Перечень ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

Автореферат диссертации и публикации соответствуют содержанию диссертации и отражают ее основные положения.

Теоретическая значимость исследования заключается в применении автором современных теорий управления человеческим капиталом в социально-трудовой сфере, в использовании теоретических достижений в области экономики труда и управления персоналом, результатов классических и современных зарубежных исследований в области теории социальных инноваций применительно к проблемам управления социально-трудовыми отношениями. Диссертация отличается и практической значимостью. Результаты исследования составляют научную основу для обоснования инновационных механизмов управления интеллектуальным трудом.

Результаты диссертационного исследования представляют несомненный интерес для практической реализации в части предложенных автором институциональных и инфраструктурных преобразований рынка труда.

Предлагаемая модель управления представляет интерес и для образовательных организаций высшего образования. Результаты исследования могут найти практическое применение при совершенствовании механизмов профессиональной подготовки и трудоустройства выпускников.

3. Отдельные замечания по результатам исследования

Несмотря на многие достоинства данной диссертационной работы, к ней можно предъявить следующие замечания:

1. Глава первая диссертационной работы называется «Теоретические основы формирования интеллектуального капитала в организациях». Однако в названии параграфов данной главы не просматривается общетеоретических концепций, как в области формирования интеллектуального капитала, так и в сфере профессиональных компетенций. В таком случае главу следовало бы назвать «Методологические основы формирования интеллектуального капитала в организациях».

2. Параграф 1.2 прописан как «Понятие и сущность интеллектуального капитала современных хозяйствующих субъектов». Не ясно, почему автор выделяет термин «понятие» из сущности, как более емкой дефиниции? Сущность – приоритетнее, она включает в себя и понятия, и цели, и задачи, и принципы, и характеристики и т.п. На наш взгляд, более правильно назвать данный параграф «Сущность и содержание (или же сущность и функции) интеллектуального капитала современных хозяйствующих субъектов»

3. В параграфе 2.1, на стр.62 диссертационной работы, автором введено понятие когнитивной активности персонала. Однако в формуле (2.6) приведенной на той же странице уже рассчитывается когнитивно-трудовая активность персонала. В чем разница между этими двумя понятиями? Или речь идет об одном и том же явлении, рассматриваемом с разных позиций?

4. В параграфе 3.1, на стр.90 диссертационной работы сравниваются данные по предприятиям, совершенно не однородным, как с точки зрения организационно-правовой формы (Акционерное общество, Общество с ограниченной ответственностью, Государственное унитарное предприятие), так и с точки зрения численности персонала, о чем наглядно свидетельствуют приведенные в приложении таблицы. А это ведь напрямую

свидетельствует о значительных различиях в объеме интеллектуального капитала. Единственное, что их объединяет примерно похожая отраслевая специфика деятельности – медицина и фармацевтика. Поэтому непонятно чем был вызван подбор этих предприятий, сильно различающихся по своей организационной структуре?

4. Заключение

Оценивая диссертационное исследование Беспаловой Н.А. в целом, необходимо отметить, что высказанные замечания не влияют на общее положительное мнение о выполненном диссертационном исследовании, поэтому их следует рассматривать, как рекомендации для будущих исследований автора.

Представленные в диссертации материалы имеют четкую логическую последовательность, текст работы написан грамотным научно-квалификационным языком, работа хорошо проиллюстрирована и аккуратно оформлена.

В целом диссертационное исследование Беспаловой Натальи Александровны выполнено на актуальную в современных социально-экономических условиях тему, обладает научной новизной и практической значимостью полученных результатов, представляет собой самостоятельную законченную научно-квалификационную работу, в которой содержатся новые практически-значимые результаты в решении важной и актуальной проблемы формирования и совершенствования механизмов управления компетентностно-мотивационным трудовым потенциалом работников посредством его формирования, использования и воспроизводства. Результаты исследования отражены в достаточном числе авторских публикаций.


Научно-квалификационная работа Беспаловой Натальи Александровны на тему «Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации» отвечает

критериям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842 (в ред. Постановления Правительства Российской Федерации от 30.07.2014 г. № 723, с изм., внесенными Решением Верховного Суда Российской Федерации от 21.04.2014 г. № АКПИ 14-115).

Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что основные положения, выводы и рекомендации, доведены до стадии практических рекомендаций и способствуют решению исключительно важной задачи обеспечения стратегического развития персонала в современных условиях.

В соответствии с вышеизложенным, автор диссертационного исследования, Беспалова Наталья Александровна, достойна присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ,
профессор кафедры экономики труда
и управления персоналом,
ОУП ВО «Академия Труда и Социальных Отношений»,
кандидат экономических наук, доцент

 Сергей Александрович Шапиро

06.06.2018 г.



Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования "Академия Труда и Социальных Отношений"
(ОУП ВО «АТиСО»)
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90.
Тел.: 8(499) 432-33-81
e-mail: rector@atiso.ru