



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ»  
(ГУУ)

Рязанский проспект, 99, Москва, 109542

Телефон/факс (495) 377-89-14

Http://www.guu.ru, E-mail : inf@guu.ru

ОКПО 02066598, ОГРН 1027739017976, ИНН 7721037218, КПП 772101001

30.05.2018 № 45/63  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор ФГБОУ ВО  
«Государственный университет управления»,  
д.э.н., профессор К.В.Екимова



подпись, печать

2018 г.

В совет по защите диссертаций  
на соискание ученой степени кандидата наук,  
на соискание ученой степени доктора наук  
Д 224.008.01 на базе ФГБОУ

«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»  
Министерства Труда Российской Федерации

## ОТЗЫВ

ведущей организации о научно-практической ценности диссертации

**Беспаловой Натальи Александровны**

«Профессиональные компетенции персонала как фактор формирования интеллектуального капитала организации», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

### Актуальность темы исследования

В связи с необходимостью решения важнейшей народнохозяйственной задачи - обеспечение устойчивого развития современных организаций реального сектора экономики, во-первых, возникает необходимость значительных инвестиционных вложений для обновления и модернизации существующей инфраструктуры организаций различных форм собственности. Во-вторых, возрастает значимость усиления активности в контексте развития профессиональных компетенций персонала организации как стратегического фактора формирования интеллектуального капитала, что, с одной стороны,



позволит обеспечить увеличение получаемых на макро- и микроуровне уровне экономических выгод, а с другой стороны, нивелировать те негативные эффекты, которые могут образовываться в результате функционирования хозяйственных организаций различных форм собственности. Указанные факторы и аспекты обосновывают актуальность темы диссертационного исследования **Беспаловой Натальи Александровны** и общую логику построения работы.

В качестве цели диссертации, актуальность которой также не вызывает сомнения, определено развитие методических подходов к исследованию и разработке научно-обоснованных практикоориентированных механизмов управления профессиональными компетенциями персонала в целях максимизации стоимости интеллектуального капитала современных организаций реального сектора экономики.

### **Оценка структуры и содержания диссертации**

**Логика и структура** изложения диссертации традиционна. Она состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии (149 источников) и 3 приложений. Объем работы – 160 страниц; содержащих 26 рисунков и 19 таблиц.

Во введении (стр. 3-14) автор обосновывает актуальность выбранной темы, показывает степень ее разработки, четко обозначает цель, задачи, объект и предмет исследования, формирует положения научной новизны, представляет практические результаты диссертационного исследования.

**В первой главе** (стр. 14-47) «Теоретические основы формирования интеллектуального капитала в организациях» соискатель раскрывает понятие, специфику интеллектуального капитала современных организаций, представляет обширный анализ источников формирования профессиональных компетенций и интеллектуального капитала, что является, на наш взгляд, принципиально важным аспектом работы.

**Вторая глава** (стр. 48-90) «Методические подходы к исследованию интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала организаций» посвящена разработке методики оценки профессиональных компетенций персонала организаций, формированию аналитических подходов к исследованию стоимости интеллектуального капитала организации с учетом оценки, а также разработке алгоритма управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации.



**Третья глава** (стр. 91-137) «Направления максимизации стоимости интеллектуального капитала организации за счет развития существующих и формирования новых профессиональных компетенций персонала» посвящена анализу состояния профессиональных компетенций и оценке стоимости интеллектуального капитала организаций, и разработке гибридного механизма эффективного управления профессиональными компетенциями персонала в целях максимизации стоимости интеллектуального капитала, который представлен в работе основой повышения эффективности деятельности организаций.

В заключение сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования **Беспаловой Натальи Александровны**.

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности ВАК РФ 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; п. 5.15. Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов.

### **Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Диссертационная работа **Беспаловой Натальи Александровны**, написана в соответствии с требованиями, предъявляемыми к диссертационным работам. Автором диссертации проведены аргументированные обоснования всех сделанных допущений.

Объективность применяемых методов исследования, достоверность его теоретической и методологической базы (включающей в себя фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики, стратегического развития, менеджмента предприятий реального сектора экономики), а также практическая апробация этих результатов подтверждает достоверность и обоснованность выводов, положений и рекомендаций, представленных в диссертации.

Достоверность экспериментальных данных обеспечивается использованием современных средств и методик проведения исследований, выверенными данными органов Росстата и ведомственной отчетности.



Положения теории основываются на известных достижениях фундаментальных и прикладных научных дисциплин, сопряженных с предметом исследования диссертации.

Полученные в работе результаты, нуждающиеся в углублении и расширении существующих сегодня знаний, характеризуются обстоятельностью и обладают существенной научной ценностью, так как они содержат в себе теоретически корректные методические разработки, необходимые для решения вопросов повышения эффективности стратегического менеджмента в организациях различных форм собственности.

Предложенные автором научные подходы, необходимы для дальнейшего развития исследованных в работе проблем, не только вносят свой вклад в общую теоретическую базу, но и имеют важное народно-хозяйственное значение.

### **Новизна исследования и полученных результатов, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

**Научная новизна** данного исследования заключается в разработке подходов по решению важной народнохозяйственной проблемы: обеспечение стратегически планомерного и конкурентоспособного развития современных хозяйствующих субъектов за счет освоения интеллектуального капитала, сформированного за счет профессиональных компетенций сотрудников организации.

Основные научные результаты диссертационного исследования, полученные автором лично, раскрываются в следующих положениях.

1. Обосновано теоретическое уточнение сущности интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала как взаимозависимых и взаимосвязанных управленческих категорий. В диссертационном исследовании аргументировано доказано, что интеллектуальный капитал организации инкорпорирует в себе и неидентифицируемые нематериальные / интеллектуальные активы, и идентифицируемые интеллектуальные активы, и интеллектуальную собственность, и идентифицируемые нематериальные активы.

В контексте понятия "интеллектуальный капитал" в первой главе диссертационного исследования (стр. 14-47) «Теоретические основы формирования интеллектуального капитала в организациях» развито понятие "профессиональные компетенции персонала" как комплексная характеристика знаний, умений и навыков, т.е. особых характеристик трудового потенциала



отдельно взятого сотрудника, приносящие организации при должной мотивации ощутимые выгоды, которые характеризуются синергией получаемых эффектов.

2. Разработана модифицированная методика оценки профессиональных компетенций персонала (рисунок 2.2, вторая глава диссертационного исследования (стр. 48-90) «Методические подходы к исследованию интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала организаций»).

В предлагаемой методике на основании выделенных в работе оценочных критериев рассчитываются два интегрированных показателя (интегрированный показатель источников создания и интегрированный показатель следствий использования профессиональных компетенций персонала). Методика основывается на совокупности и интеграции аналитических подходов: сравнительном (стоимостном), структурно-дифференцированным и экономико-математическом, включает два направления оценки: источники создания и следствия использования профессиональных компетенций персонала.

Ключевое отличие предлагаемой методики состоит в том, что оценка провидится комплексно, а конечная величина, получаемая в результате проведенной оценки профессиональных компетенций персонала, представляет собой мультипликатор интеллектуального капитала организации.

3. Важным результатом диссертационного исследования следует, по нашему мнению, считать разработку дифференцированного методического подхода к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала (этому аспекту посвящен раздел 2.2 второй главы работы).

Методика основывается на совокупности и интеграции аналитических подходов: сравнительном (стоимостном), структурно-дифференцированном и экономико-математическом. При этом методика включает два направления оценки: источники создания и следствия использования профессиональных компетенций персонала. Соответствие этих интегрированных показателей, включающих в себя по три единичных параметра, позволяет оценить способность организации эффективно и результативно использовать профессиональные компетенции своих сотрудников в целях формирования конкурентных преимуществ.

4. Предложен и обоснован дифференцированный методический подход к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала (рис. 3.8, третья глава диссертационного исследования (стр. 91-137) «Направления максимизации стоимости интеллектуального капитала организации за счет развития существующих и формирования новых профессиональных компетенций персонала»).



Ключевым и системообразующим элементом в гибридном механизме является процесс формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников организации на основе различных технологических подходов. Данный алгоритм рекомендован к использованию в качестве организационной платформы разработки стратегических проектов по созданию и развитию интеллектуального капитала персонала. Апробация предложенного организационно-экономического механизма дала основание утверждать, что наибольшая эффективность управления хозяйственными структурами достигается только при комплексном учете факторов, оказывающих влияние на процесс развития интеллектуального капитала.

5. Построена экономико-математическая модель, функционально характеризующая оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации.

В заключительной части диссертационного исследования предложены перспективные меры содействия увеличению активности организаций различных форм собственности.

Все выше изложенное, позволяет утверждать, что автором проведена серьезная научная работа, существенно обогатившая теоретическую и практическую базу развития профессиональных компетенций персонала как фактора формирования интеллектуального капитала организации.

Полученные в работе результаты характеризуются новизной и обладают существенной научной ценностью, так как они предлагают теоретически корректные инструменты и знания, необходимые для решения ряда вопросов, которые касаются повышения эффективности деятельности современных организаций и нуждаются в углублении и расширении существующих сегодня знаний.

### **Значимость результатов диссертации для науки и практики**

Значимость проведенного исследования состоит в том, что разработанные в диссертации положения и полученные результаты, развитые и дополненные теоретические и методические положения могут быть использованы:

- в целях дальнейшего развития научных основ активизации современных деятельности организаций различных форм собственности;
- в целях совершенствования научных и практических подходов к управлению устойчивым и конкурентоспособным развитием хозяйствующих субъектов;



- В целях разработки аналитических и оценочных методик, направленных на исследование потенциала современных организаций, инфраструктуры и потребностей в инвестициях.

Разработанные подходы, выводы и рекомендации носят, с нашей точки зрения, унифицированный и конструктивный характер, могут применяться не только в исследуемых хозяйствующих организациях, но и на других предприятиях сферы народного хозяйства, для создания эффективно действующих управленческих механизмов.

### **Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационной работы**

Предложения и рекомендации, обоснованные автором, могут быть использованы для разработки стратегий развития хозяйствующих субъектов, для подготовки управленческих кадров в ВУЗах, для формирования проектных и программных документов, направленных на развитие народнохозяйственной сферы Российской Федерации.

Основные положения и результаты диссертационного исследования докладывались, обсуждались и получили положительную оценку на международных, всероссийских, региональных научно-практических конференциях, семинарах.

Разработанные в диссертации организационные и методические подходы в виде практических рекомендаций внедрены в АО "МЕДИНТОРГ", ООО "ФАРМТРАНСФЕР", ГНЦ "НИОПИК", что подтверждено соответствующими справками о внедрении научных результатов, приложенными к диссертационной работе.

Результаты работы были использованы для совершенствования управления организационно-экономической устойчивостью в стратегическом управлении развитием указанных организаций.

### **Замечания по диссертационной работе**

Высоко оценивая содержание проведенного диссертационного исследования, считаем необходимым обратить внимание также на ряд его положений, являющихся дискуссионными, и сделать следующие замечания:



1. Автором не рассмотрены подробно задачи стратегического развития хозяйствующих организаций в современных условиях экономического кризиса и существующих санкций.

2. Часть таблиц главы III без ущерба можно было бы разместить в разделе «Приложения», таким образом, сократив объем диссертационного исследования.

3. Представленный комплексный механизм эффективного управления профессиональными компетенциями персонала в целях максимизации стоимости интеллектуального капитала (рис. 3.8) сводится автором к решению важной проблемы - выбора мероприятий по повышению качества систем управления. Однако апробация данной методики в диссертации проведена на основе ограниченного числа российских хозяйствующих структур. Можно порекомендовать автору более глубокую проработку данного аспекта на основе расширенной выборки различных организаций, которая будет способствовать повышению теоретической и практической значимости диссертации.

4. Достаточно полно представленная в диссертационном исследовании экономико-математическая модель, функционально характеризующая оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации (третья глава диссертационного исследования), к сожалению, ограничено вошла в автореферат.

В целом диссертационная работа, автореферат и публикации автора отражают основное содержание диссертации, а высказанные замечания не снижают теоретической и практической значимости исследования, выполненного на высоком научном уровне.

#### **Заключение о соответствии диссертации критериям «Положения о присуждении ученых степеней»**

Судя по работе, можно констатировать, что представляемое диссертационное исследование **Беспаловой Натальи Александровны**, является самостоятельной законченной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение актуальной задачи - предложены рекомендации по развитию теоретических и методических основ активизации деятельности современных организаций, имеющей значение для развития теории и практики экономики труда. В ней изложены новые научные результаты и положения, свидетельствующие о личном вкладе автора диссертации в исследуемую область знаний.



Основные научные результаты диссертационного исследования опубликованы в 7 статьях, в том числе в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ.

В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо научных результатов без ссылки на автора и (или) источник. Все оригинальные суждения и прямые цитирования в тексте сопровождаются ссылками, выполненными в соответствии с требованиями.

Текст автореферата соответствует материалу диссертации.

Считаем, что представленная к защите диссертация на тему «Развитие интеллектуального капитала персонала организации как фактор формирования профессиональных компетенций» соответствует требованиям п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор, **Беспалова Наталья Александровна**, заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

Отзыв рассмотрен и утвержден на заседании кафедры «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Государственный университет управления (ГУУ)», протокол № 9 от «24» мая 2018 г.

Заведующий кафедрой  
«Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО ГУУ  
к.э.н., доцент



Р.Р. Ашурбеков

Отзыв составил:  
к.э.н., доцент, профессор  
кафедры «Управление персоналом»  
ФГБОУ ВО ГУУ



В.Г. Коновалова

Подписи Ашурбекова Р.Р. и Коноваловой В.Г. удостоверяю:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления (ГУУ)».  
109542, г. Москва, Рязанский пр-т, 99. Телефон/факс: +7 (495) 377-89-14.  
Адрес электронной почты: inf@guu.ru

