

В диссертационный совет
Д 224.008.01 на базе ФГОБУ
«Всероссийский научно-исследовательский институт труда»
Министерства Труда Российской Федерации

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, доцента, Орловой Любови Николаевны на диссертацию Беспаловой Натальи Александровны на тему: «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)»

Актуальность темы исследования

В современных условиях роль современных организаций различных форм собственности трудно переоценить, т.к. они не только способствуют оптимизации структуры рынка и содействует росту занятости населения, но и формирует значительную часть валового внутреннего продукта.

Произошедшие в экономике России за последние годы изменения выявили ряд дискуссионных и актуальных проблем в сфере развития интеллектуального капитала организации, который имеет большое значение для устойчивого функционирования и развития народнохозяйственной сферы страны. Современные организации различных форм собственности выполняют как экономические, так и социальные функции, стимулируя наращивание инновационного потенциала экономики страны, развивая предприимчивость населения и содействуя его занятости.

Однако, как свидетельствует статистика, количество современных организаций различных форм собственности за последние годы имело тенденцию к снижению, а удельный вес, выживших в течение трех лет после их регистрации, невысок. Причиной неудовлетворительного состояния и стагнации в развитии данных структур в первую очередь,

является как низкий уровень интеллектуального капитала, так и отсутствие эффективных форм формирования профессиональных компетенций.

Необходимость решения многоаспектной и сложной проблемы требует разработки принципов, форм и способов обеспечения стратегического развития современных организаций различных форм, то есть методологии, механизма и методов управления развитием интеллектуального капитала организации, как основополагающего фактора успешного развития предприятий на современном этапе экономических и социальных преобразований в нашей стране.

Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью разработки новых и совершенствовании имеющихся методологических подходов и теоретических обоснований обеспечения стратегического развития организаций на основе формирования профессиональных компетенций. Всё это говорит о том, что выбранная тема и диссертационное исследование, выполненное Беспаловой Н.А. актуально для современного уровня развития экономических отношений в Российской Федерации.

Логика и структура изложения диссертации традиционна. Она состоит из введения, трех глав, заключения, библиографии (149 источников). Объем работы – 143 страницы; содержащие 26 рисунков и 19 таблиц. В заключении сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования Беспаловой Н.А.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта специальностей

Диссертационная работа выполнена в соответствии с паспортом специальности Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации специальности 08.00.05. – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.7.

Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров. 5.15. Условия и факторы роста эффективности экономики труда – цели, функции, методы, принципы, эволюция подходов.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Диссертация отличается логической последовательностью рассмотрения решаемых задач. Все основные положения и выводы достаточно обоснованы и аргументированы, так как базируются на проведенном анализе отечественного и зарубежного опыта в рассматриваемой предметной области. Обоснованность результатов, выдвинутых соискателем, основывается на согласованности данных эксперимента и научных выводов.

Для подтверждения теоретических положений автором проводятся экспериментальные исследования, целью которых является формирование практических рекомендаций стратегического развития организаций путем развития интеллектуального капитала организации.

Достоверность и обоснованность научных разработок, выводов и рекомендаций, приведенных в работе Беспаловой Н.А., подтверждается:

- использованием нормативно - правовой базы, трудов отечественных и зарубежных ученых в области экономики, финансового анализа, процессного и проектного управления, менеджмента предприятий реального и монетарного секторов, материалов специализированных периодических изданий, российских и международных научно - практических конференций и семинаров по экономике трудами;

- применением в процессе решения поставленных задач объективных методов исследования (сравнение, анализ, моделирование, эксперимент, индукция, дедукция и пр.);

- результатами апробации основных положений исследования.

Научная новизна выводов и рекомендаций диссертационной работы

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

Анализ научной литературы и средств массовой информации, проведенный автором в диссертационном исследовании показал, что в настоящее время нет четкого устоявшегося понятия интеллектуального капитала, сформированного за счет профессиональных компетенций сотрудников организации. Ввиду этого диссертантом **в рамках первой** научной задачи сделана попытка обобщить существующие трактовки и понятия интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала как взаимозависимых и взаимосвязанных управленческих категорий, в 1 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 (программ), ориентированных на максимальное использование ключевых профессиональных компетенций персонала.

В рамках второй научной задачи автором обоснована целесообразность разработки и внедрения модифицированной методики оценки профессиональных компетенций персонала в качестве

эффективного инструмента развития и обеспечения конкурентоспособности организаций различных форм собственности. Вторая глава (стр. 48-90) «Методические подходы к исследованию интеллектуального капитала и профессиональных компетенций персонала организаций» вводит алгоритм управления профессиональными компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации (рис. 2.4, с.87).

В рамках третьей научной задачи автором диссертационного исследования предложен дифференцированный методический подход к анализу и расчету стоимости интеллектуального капитала, учитывающий влияние на стоимость сформированного интеллектуального капитала развитости профессиональных компетенций персонала организации.

Предлагаемая концепция представляет собой логически завершенный оценочный комплекс, который имеет практикоориентированное назначение, и может быть использован для проведения экспресс-оценки, которая обоснует наличие или отсутствие интеллектуального капитала у организации, для расчета чистой текущей стоимости интеллектуального капитала, для исследования способности организации формировать добавленную стоимость за счет интеллектуального капитала (стр. 66-78). Необходимо отметить позитивность данной методики, так как она направлена на выявление факторов стратегического развития, формирование конкурентоспособности, определение реальных резервов повышения конкурентоспособности и возможного уровня достижения ее оптимальных показателей. Бесспорен факт, что применение данной методики в практике организаций различных форм собственности будет способствовать стратегическому развитию народнохозяйственной сферы.

В рамках четвертой научной задачи диссертантом предложен эффективный механизм стратегического управления профессиональными

компетенциями персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации, который фактически и составляет основу диссертационного исследования (рис.3.8, стр. 114). Ключевым и системообразующим элементом в гибридном механизме будет процесс формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников организации на основе различных технологических подходов, при этом:

а) система субъектных компетенций различается содержанием, структурной и динамикой развития и зависимости от категориальной принадлежности сотрудника (три категории персонала: менеджмент, специалисты и рабочие);

б) границы субъектной мотивации определяют уровень соответствия профессиональных компетенций сотрудника занимаемой должности, и при этом стремление сотрудника к изменению своего потенциала раскрывается через ценности, ментальность и социальные нормы.

Данная методика в диссертационном исследовании построена на следующих принципах: гибкость, субъективность (учет мнения аналитика), предварительная подготовка данных, наглядность результатов, простота расчетов, комплексность, практичность. Наличие и доступность подобных методик позволит точнее понимать особенности управления интеллектуальным капиталом и профессиональными компетенциями персонала организаций, определять сильные и слабые стороны компании и принимать правильные управленческие решения (стр. 125-135).

Практическое использование предлагаемой методики позволяет выработать более эффективную политику управления ресурсным потенциалом организации. Апробация предложенного механизма и проведенная оценка экономической эффективности разработанных предложений автором дает основание утверждать, что наибольшая

эффективность управления интеллектуальным капиталом и профессиональными компетенциями персонала организации достигается только при комплексном использовании стратегических показателей конкурентоспособности и внесении индивидуальных элементов в процесс формирования методики определения комплекса факторов, оказывающих влияние на процесс обеспечения конкурентоспособности.

В заключительной части диссертационного исследования в рамках **пятой научной задачи выстроена** экономико-математическая модель, функционально характеризующая оптимальность освоения компетентностно-мотивационного потенциала сотрудников в целях увеличения ценности организации. (раздел 3.3, стр. 125-135).

Экономико-математическая модель основана на логически последовательной концепции оценки формирования, использования и восполнения компетентностно-мотивационного потенциала и учитывает корреляцию между уровнем компетентностно-мотивационного потенциала и изменением стоимости интеллектуального капитала организации.

В заключение сформулированы основные выводы и рекомендации, резюмирующие научную новизну диссертационного исследования Беспаловой Н.А. Проведенное исследование показало, что большинство организаций внедряет у себя программы развития интеллектуального капитала персонала организации по многим причинам, главные из которых более четкая реализация стратегии, повышение эффективности процессов, ускорение реакций на существенные для данного бизнеса события, совершенствование стратегического планирования и т.д.

Научное и практическое значение результатов диссертационной работы

Теоретическая значимость диссертационной работы состоит в том, что полученные результаты развивают процесс повышения профессиональной компетентности персонала, дополняют его

теоретический и методологический аппарат, создают возможность исследования современных тенденций устойчивого экономического развития организаций, содействуют преодолению кризисных явлений.

Представленные теоретические выводы и предложения, а также предложенный в исследовании подход к совершенствованию методологии управления развитием интеллектуального капитала персонала организации могут послужить базой для дальнейших теоретических и прикладных разработок в данной области.

Разработанный научно-методологический инструментарий, предназначен для использования органами государственного управления в регулировании и поддержке организаций различных форм собственности; кредитно-финансовыми институтами; налоговыми органами; непосредственно организациями для оценки развития деятельности и принятия оперативных решений по предупреждению возникновения кризисных явлений в их экономике.

Диссертация может послужить основой дальнейших научных теоретических и прикладных разработок в области совершенствования систем управления и принятия решений в системе повышения профессиональной компетентности персонала организаций.

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

Результаты исследования могут быть использованы в качестве методологической базы:

– при совершенствовании законодательства в исследуемой области, оказании государственной поддержки организациям и осуществлении регулирования их деятельности;

- при проведении анализа и оценки эффективности деятельности персонала на макро и микро-уровнях управления;
- при принятии управленческих решений в организациях, направленных на обеспечение их устойчивого развития;
- при прогнозировании стратегического развития персонала в условиях возникновения экономических кризисов.

Замечания по диссертационной работе

1. Автор диссертационной работы, раскрыв довольно подробно в первой главе (стр. 14-47) сущность и понятие интеллектуального капитала персонала, к сожалению, не рассматривал в качестве источника исследования работы Т. Стюарта, а также недостаточно проиллюстрировал это графически;

2. Автор в диссертационной работе недостаточно уделяет внимания рассмотрению вопросов, связанных с анализом видов стратегий и механизмов развития персонала за счет использования интеллектуального капитала;

3. В работе не в полной мере раскрыт вопрос, связанный с достоинствами и недостатками разработанного механизма эффективного регулирования профессиональных компетенций персонала в целях повышения стоимости интеллектуального капитала организации (рис. 3.8., стр. 114 диссертационного исследования).

Однако, приведенные выше замечания носят дискуссионный характер и не снижают научной и практической значимости работы, выполненной на высоком научном уровне.

Заключение по диссертационному исследованию

В диссертации Беспаловой Н.А. решена научная задача, имеющая важное значение – разработана концепция повышения эффективности управления развитием интеллектуального капитала персонала, практическое воплощение которой способствует стратегическому

развитию организаций. Полученные лично автором результаты достоверны, обладают научной новизной и могут быть рекомендованы к практическому применению при разработке программ стратегического развития персонала с целью повышения их конкурентоспособности. Текст автореферата соответствует основному содержанию диссертации. Название 7 статей соответствуют теме работы.

Рассмотренная диссертационная работа соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства от 24.09.2013 № 842, а ее автор - Беспалова Н.А. - за решение научной задачи по обеспечению конкурентоспособного развития хозяйствующих субъектов за счет формирования и использования интеллектуального капитал и профессиональных компетенций сотрудников - заслуживает присуждения ей ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Экономика труда).

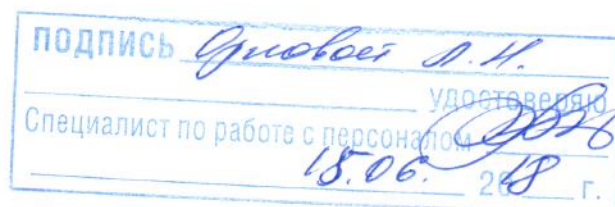
ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ

профессор базовой кафедры
Федеральной антимонопольной службы России
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
доктор экономических наук, доцент



[Handwritten signature]
Орлова Любовь Николаевна

15.06.2018



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»
Министерства образования и науки Российской Федерации
Российская Федерация, 117997, Москва, Стремянный переулок, д.36
Телефон +74992376046
E-mail: Orlova.ln@rea.ru