

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»,

доктор физико-математических наук,
профессор

Игорь Валерьевич Бычков



11 2020 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Бишина Али Сауда Бишина

«Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии»

на соискание ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством

(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,

комплексами: промышленность)»

Актуальность темы исследования

Теория человеческого капитала, возникшая еще в XIX веке, в последнее время приобретает особую актуальность, поскольку, в связи с развитием экономики знаний и цифровых технологий, человеческий капитал становится ключевым фактором экономического роста как для отдельных хозяйствующих субъектов, так и для отраслей и национальных экономик в целом. В большой степени ведущая роль человеческого капитала проявляется в промышленности, когда переход к Индустрии 4.0 сопровождается не просто локальными преобразованиями в производственных процессах, но и цифровой технологической революцией, способной полностью изменить существующий технологический уклад. В этих условиях только эффективный человеческий капитал способен ответить на стоящие перед промышленностью вызовы и решить возникающие задачи.

В этой связи современно понятен рост интереса к проблемам, связанным с оценкой и управлением человеческим капиталом промышленного предприятия,

как со стороны зарубежных, так и со стороны отечественных исследователей. Вместе с тем, несмотря на достаточно большой объем публикаций, посвященных этим проблемам, все еще не сформулирован единый подход к определению изучаемой категории, отсутствуют общепризнанные методы управления человеческим капиталом, в том числе методы его оценки, модели определения оптимального уровня инвестиций в его формирование и развитие, методы распределения этих инвестиций между направлениями повышения эффективности его использования.

В этой связи тема диссертационного исследования, посвященная решению отмеченных проблем управления человеческим капиталом промышленного предприятия, является актуальной, а учитывая ускоряющиеся изменения среды, приводящие к повышению требований к уровню и эффективности использования человеческого капитала, практически значимой.

Общая оценка диссертационной работы

Результаты диссертационного исследования способствуют приращению знаний в области управления человеческим капиталом и вносят вклад в развитие теории управления промышленным предприятием.

Поставленные цель и задачи позволили выстроить логически выдержанную структуру диссертационной работы, состоящей из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 161 наименование. Основное содержание работы представлено на 169 страницах машинописного текста, включая 23 таблицы и 20 рисунков.

В первой главе автором отмечается актуальность и подчеркивается интерес теоретиков и практиков к изучению и расширению инструментария управления человеческим капиталом. В 1 параграфе (стр. 11-31) исследуется генезис концепции человеческого капитала и делается вывод о том, что концепция не достигла зрелости на сегодняшний день. Далее систематизируются подходы к определению категории «человеческий капитал»; на этом основании представлена классификация существующих подходов к определению этой

категории и проведен их критический обзор. В этом же параграфе приведено уточненное определение человеческого капитала (стр. 30). В параграфе 1.2 (стр.31-41) сформирована классификация этапов формирования и развития последнего и предложена системная модель стратегической оценки качества персонала с точки зрения стратегических целей развития человеческого капитала промышленного предприятия. Проведенный здесь же аналитический обзор понятия «управление человеческим капиталом» явился основой для формирования схемы системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия (стр. 39). В параграфе 1.3 (стр. 41-57), посвященном проблемам стратегического развития человеческого капитала, рассмотрено содержание этапов стратегического менеджмента человеческого капитала на предприятии промышленности (стр. 43-46), на основе чего предложены варианты стратегического развития человеческого капитала на уровне отдельного работника предприятия (стр. 48, табл. 1.8) и выявлены факторы неэффективности таких стратегий (стр. 52, табл. 1.9).

Глава 2 (стр.57 - 107) посвящена разработке методов оценки и управления человеческим капиталом промышленного предприятия. Важным результатом этого раздела явилась система разработанных принципов управления человеческим капиталом промышленного предприятия (рис. 2.1, стр. 61). На основе обзора представленных в специальной литературе этапов управления человеческим капиталом (табл. 2.1, стр. 61), с одной стороны, и сформулированных принципов такого управления в работе представлена блок-схема этого процесса (рис. 2.2., стр. 66) и уточнение понятия «управление человеческим капиталом» (стр. 69). На наш взгляд, следует согласиться с решением автора включить в качестве ключевых задач, в методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия:

- разработку метода оценки его величины,
- разработку подхода к распределению инвестиций в человеческий капитал (стр.95),
- разработку метода оценки эффективности его использования (стр. 102).

В параграфах 2.2 и 2.3 (стр. 72-104) эти задачи решены вполне корректно, и результат этого решения вызывает научный и практический интерес.

В главе 3 наиболее интересна экономико-математическая модель определения оптимального значения инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия (стр.107-116). Представленные в параграфе 3.2 результаты апробации доказывают практическую применимость разработанного методического комплекса (с. 131-138).

В заключении изложены основные выводы и результаты диссертационного исследования.

Степень обоснованности вынесенных на защиту научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

В диссертационном исследовании использованы источники различных видов информации: монографии, учебники, журнальные статьи, материалы научных конференций и семинаров, источники сети Интернет, законодательные акты, нормативные документы, данные Федеральной службы государственной статистики, данные информационной системы СПАРК (Интерфакс), собственные исследования автора.

Автором проведен достаточно глубокий обзор публикаций как российских, так и зарубежных исследователей, посвящённых вопросу управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций диссертационной работы Бишина Али Сауда Бишина подтверждается:

- использованием в работе исследований авторитетных западных и российских ученых в области процессов формирования и развития человеческого капитала,
- глубоким и обширным анализом существующих подходов к определению и управлению человеческим капиталом;

- значительным объемом проанализированной информации по исследуемой проблеме.

Содержание диссертации полностью соответствует ее названию, поставленным целям и задачам, имеет внутреннюю логику, характеризуется наличием элементов научной новизны и практической значимости, что свидетельствует о личном вкладе автора в приращение знаний в области управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Основные положения и результаты диссертационного исследования отражены в 10 работах общим объемом 9,07 п. л. (лично автором – 6,63 п. л.), в том числе пяти работах в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований. Практическое внедрение результатов диссертационного исследования проведено на базе ООО УК «Промышленные инвестиции», что подтверждено справкой.

Таким образом, наличие элементов научной новизны, единство содержания диссертации, корректное применение методов исследования, наличие публикаций в рецензируемых изданиях и практическая апробация позволяют считать выдвигаемые в диссертации Бишином Али Саудом Бишином научные положения, выводы и рекомендации обоснованными.

Основные научные результаты и их новизна

К наиболее существенным результатам диссертационного исследования, характеризующимся научной новизной, относятся следующие.

1. Выявлен генезис развития концепции человеческого капитала, разработана классификация подходов к его определению, уточнен ряд определений: категории "Человеческий капитал", понятия "Управление человеческим капиталом", уточнена классификация подходов к определению человеческого капитала, разработана классификация этапов его формирования и развития. Все это позволило автору выделить фокус дальнейшего исследования и способствует приращению знаний в исследуемой области.

2. На основе разработанных принципов, отражающих суть и специфические свойства человеческого капитала промышленного предприятия, сформирован методический подход к управлению этим капиталом. В рамках подхода разработаны методы оценки человеческого капитала промышленного предприятия, включая метод оценки величины человеческого капитала; метод определения эффективности его использования; метод определения наиболее рационального распределения инвестиций в его развитие. Основным отличием разработок является комплексный подход, что дает возможность проводить оценку человеческого капитала с точки зрения различных аналитических и управленческих задач и, соответственно, повышает обоснованность управленческих решений и эффективность соответствующих инвестиций.

3. Разработан новый инструмент распределения инвестиций в человеческий капитал – управленческая матрица, в которой в зависимости от соотношения доли физического труда в общих затратах и степени инновационности бизнеса выделено четыре поля или сектора приоритетных направлений вложений в человеческий капитал и даны ориентировочные нормативы такого распределения. Корректная апробация матрицы показала не только наличие элементов научной новизны, но и практическую ценность этой разработки.

4. Предложена модель оптимизации инвестиций в развитие человеческого капитала по критерию минимизации совокупности реальных и альтернативных затрат, особенностей человеческого капитала промышленного предприятия как объекта управления и определения последствий чрезмерных инвестиций в человеческий капитал. Разработанные подходы позволяют сформировать программы организации инвестирования в развитие человеческого капитала промышленного предприятия.

Научная значимость диссертационного исследования заключается в развитии теоретических положений и формировании новых методов управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанный методический подход к управлению человеческим капиталом дает инструментарий менеджменту промышленного предприятия для принятия аргументированных решений, позволяющих увеличивать генерацию дохода и повышать конкурентные преимущества через оптимальное инвестирование в работников. Важно отметить, что предложенный методический подход возможно использовать в уже готовом виде, а также сделать свои «надстройки», чтобы учесть в полной мере специфику конкретной отрасли промышленности. Практическая ценность авторских разработок доказана в параграфе 3.2, а также подтверждена соответствующим документом использования результатов диссертационного исследования на ООО УК «Промышленные инвестиции».

Таким образом, можно заключить, что научная новизна полученных результатов не вызывает сомнений, а их достоверность подтверждена в ходе практической апробации в условиях деятельности реальных промышленных предприятий.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертационного исследования

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы менеджментом промышленных предприятий крупного и среднего масштаба любой организационно-правовой формы в процессе управления человеческим капиталом с целью оптимизации затрат, корректного распределения инвестиций и повышения эффективности вложений в человеческий капитал, что позволит увеличить доходы предприятия и его конкурентные преимущества.

Кроме того, результаты и выводы диссертационного исследования могут быть рекомендованы к внедрению в образовательный процесс высших учебных заведений по дисциплинам основных и дополнительных образовательных программ экономического направления подготовки.

Замечания по диссертационному исследованию

1. При формулировании принципов управления человеческим капиталом на промышленном предприятии (стр. 61 диссертации, стр. 12 автореферата) не учтен, на наш взгляд, такой достаточно важный принцип как «способность человеческого капитала создавать доход».

2. На стр.98 диссертации в таблице 2.5 и на стр. 17 в таблице 1 автореферата автор приводит рекомендуемое усредненное процентное распределение инвестиций по направлениям развитие человеческого капитала промышленного предприятия. Однако не уточнено, что явилось основанием для такого распределения, насколько универсальным, с точки зрения различных масштабов бизнеса и территориального расположения предприятия, оно является?

3. Предложенный показатель оценки эффективности использования человеческого капитала использует добавленную стоимость предприятия (стр. 100-101). В связи с этим возникает вопрос: учитывает ли автор, что величина добавленной стоимости формируется не только человеческим капиталом? И предполагает ли автор вычленить ту часть добавленной стоимости, которая прямо связана с инвестициями в человеческий капитал?

4. Признавая в целом научную новизну разработанной в диссертации модели оптимизации инвестиций в человеческий капитал (стр. 109-115), хотелось бы заметить, что работа бы только выиграла, если бы автору удалось провести апробацию модели на примере какого-либо предприятия.

5. В разделе апробации результатов исследования (параграф 3.2 диссертации и стр. 22 автореферата) отмечено, что оценка эффективности использования человеческого капитала исследуемых предприятий коррелирует со значениями показателей производительности труда. Было бы полезно показать эту корреляцию графически либо в табличной форме.

**Заключение о соответствии диссертации критериям,
установленным Положением о присуждении ученых степеней**

Диссертация Бишина Али Сауда Бишинана на тему «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» является законченной научно-квалификационной работой, выполненной на актуальную тему, содержит новые научно-обоснованные разработки, направленные на поиск новых методов управления человеческим капиталом, промышленных предприятий.

Работа обладает научной новизной, ее основные научные результаты могут быть применены на промышленных предприятиях, получили положительную оценку в научной среде. Основные положения диссертации в достаточной степени представлены в опубликованных научных статьях, на конференциях различного уровня. Содержание автореферата соответствует основным положениям диссертационной работы.

Диссертация выполнена автором самостоятельно, обладает внутренним единством, выводы и рекомендации обоснованы.

Цель, задачи и содержание диссертационной работы соответствуют таким пунктам паспорта специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)» как: п. 1.1.1. «Разработка новых и адаптация существующих методов, механизмов и инструментов функционирования экономики, организации и управления хозяйственными образованиями в промышленности»; п. 1.1.13. «Инструменты и методы менеджмента промышленных предприятий, отраслей, комплексов», п. 1.1.15. «Теоретические и методологические основы эффективности развития предприятий, отраслей и комплексов народного хозяйства». Диссертационная работа удовлетворяет требования п.9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842.


Автор диссертационной работы Бишин Али Сауд Бишин заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)».

Отзыв ведущей организации подготовил доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и регионального развития ФГБОУ ВО «ЧелГУ» Даванков Алексей Юрьевич.

Диссертация и отзыв обсуждены на заседании кафедры экономической теории и регионального развития ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» (протокол № 4 от 19.11.2020 г.).

Доктор экономических наук,

профессор кафедры экономической теории

и регионального развития ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  А.Ю. Даванков

Заведующий кафедрой экономической теории

и регионального развития ФГБОУ ВО «ЧелГУ»,

доктор педагогических наук, профессор  А.А. Саламатов

454001, г. Челябинск, ул. Братьев Кашириных, д.129,

ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Тел.: +7 (351) 799-71-01,

Официальный сайт: www.csu.ru, e-mail: odou@csu.ru

