

В диссертационный совет Д212.298.07  
на базе ФГАОУ ВО «Южно-Уральский  
государственный университет (НИУ)

**ОТЗЫВ  
ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

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,  
комплексными: промышленность)»

**1. Актуальность темы исследования.** Изменения, которые происходят в промышленности под воздействием цифровизации производства и формирования Индустрии 4.0, по сути, ведут к трансформации отраслей промышленности и кардинальным образом меняют ее бизнес-модели. Эти процессы существенно повышают роль человеческого капитала в деятельности предприятия, превращая его в ключевой фактор производства.

С этой точки зрения, совершенно справедливо, на мой взгляд, автор диссертационной работы делает акцент на первостепенной роли человеческого капитала в деятельности промышленных предприятий. Ведь все решения и действия, происходящие в бизнесе, зависят от человека и уровня его квалификации. Соответственно, критическим со стороны работодателя для принятия корректного плана действий по развитию бизнеса является обеспечение, в первую очередь, высокого уровня знаний и здоровья работников.

Представленный в работе обзор литературы, безусловно, свидетельствует об актуальности темы управления человеческим капиталом. Также можно согласиться с автором, отметившим отсутствие единого, признанного методического обеспечения и инструментария в данной сфере.

Цель и задачи теоретического и прикладного характера, поставленные, обоснованные и представленные автором в логической последовательности, являются актуальными в соответствии с современным уровнем разработки исследуемой проблемы. Уровень теоретической проработанности, значимость темы, достижение цели и задач исследования соответствуют требованиям ВАК РФ, предъявленным к кандидатским диссертациям. Таким образом, диссертационное исследование Бишина Али Сауда Бишина, посвященное разработке методов управления человеческим капиталом промышленного предприятия, безусловно, является актуальным, практически применимым и значимым.

**2. Обоснованность выдвигаемых научных положений, выводов и рекомендаций.** Содержание диссертационной работы 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 приращении знаний теории управления человеческим капиталом.

Основу работы составляют надежные источники, такие как: монографии, научные статьи, материалы научных конференций и семинаров, источники сети Интернет, законодательные акты, нормативные документы, данные Федеральной службы государственной статистики, данные информационной системы СПАРК; проведенный достаточный обзор публикаций авторитетных западных и российских ученых, посвященных вопросам управления человеческим капиталом промышленного предприятия; личный анализ автора.

Обоснованность и достоверность авторских научных результатов и выводов подтверждается их соответствием положениям теории управления человеческим капиталом, теории фирмы, теории интеллектуального капитала, теории и методологий экономического и статистического анализов, экономико-математического моделирования.

Автором диссертационного исследования опубликовано 10 работ по теме диссертации общим объемом 9,07 п. л., в том числе 5 работ в научных журналах, рекомендуемых ВАК РФ. Это дает повод утверждать, что результаты диссертационного исследования признаны научным сообществом.

Практическая апробация результатов диссертационного исследования проведена на базе отчетности восьми крупнейших российских предприятий и групп компаний и ООО УК «Промышленные инвестиции», что подтверждено справкой о применении предложений автора при разработке стратегии развития последнего.

Все это позволяет считать выдвигаемые в диссертации Бишином Али Саудом Бишином научные положения, выводы и рекомендации обоснованными.

**3. Характеристика структуры и содержания диссертации.** Диссертационная работа характеризуется логичностью изложения материала и качественным информативным представлением проведенного исследования с точки зрения полученных результатов и соответствия научным задачам.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы из 171 наименования и 5 приложений. Основной текст работы изложен на 171 странице печатного текста, включая 23 таблицы и

20 рисунков. Поставленные цель и задачи позволили выстроить логически выдержанную структуру диссертационной работы.

**В первой главе** автор обращает внимание на проблему актуальности исследований человеческого капитала. Отмечены основные исследователи, которые заложили «фундамент» теории человеческого капитала, такие как: Г. Беккер, Т. Шульц и Д. Минсер. (стр. 11-15). Проводится исследование генезиса концепции человеческого капитала, строится сводная таблица, визуально упрощающая восприятие результатов этого исследования (рис. 1.1). В результате делается заключение о том, что на настоящий момент концепция человеческого капитала еще не достигла своей зрелости (стр. 23).

Далее, на основе обзора специальной литературы, определяются и формулируются подходы к определению человеческого капитала, и дается уточненное определение категории «человеческий капитал промышленного предприятия» (стр. 30). Кроме того, в первой главе проводится критический обзор работ в области управления человеческим капиталом, составляются доказательные сводные таблицы (стр. 15, 18), проводится систематизация подходов к определению управления человеческим капиталом (стр. 37), формулируются отличия человеческого капитала от физического и физического капитала предприятия (стр. 27).

**Вторая глава** посвящена формированию методического подхода к управлению человеческим капиталом на промышленном предприятии.

На основе результатов проведенного обзора подходов к стратегическому управлению предприятием и сформулированному в работе уточненному определению формируются принципы управления человеческим капиталом промышленного предприятия (стр. 61). Далее анализируются выделяемые исследователями этапы управления человеческим капиталом предприятия. Строится авторская блок-схема этапов управления человеческим капиталом промышленного предприятия (стр. 66) и уточняется понятие процесса «управление человеческим капиталом» (стр. 68).

В главе представлены разработки инструментов управления человеческим капиталом промышленного предприятия:

- матрица распределения инвестиций в человеческий капитал по направлениям развития (стр.94);
- метод оценки величины человеческого капитала (стр. 92);
- метод оценки эффективности использования человеческого капитала использования (стр. 100).

**В третьей главе** продолжается формирование инструментария управления человеческим капиталом промышленного предприятия и проводится его апробация. В 3.1 представлена экономико-математическая

модель (стр. 107-116), позволяющая определить оптимальный уровень инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия. Далее проводится апробация разработок диссертационного исследования, по результатам которой делается вывод об их адекватности и применимости на практике.

**В заключении** содержатся основные вводы и результаты научного исследования.

#### **4. Научная новизна и достоверность полученных результатов.**

1. Сформирован генезис развития теории человеческого капитала (стр. 22). На основе его анализа и предложенной классификации подходов к определению этой категории (стр. 26) проведено ее уточнение (стр. 30). Разработаны принципы управления человеческим капиталом (стр. 61) и сформулировано авторское определение управления человеческим капиталом промышленного предприятия (стр. 68). Все это вносит определенный вклад в развитие концепции человеческого капитала и решения проблемы формирования модели управления им на уровне промышленного предприятия.

2. Разработан методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия (стр. 66). Подход отличается внутренней логикой и связанностью элементов. Он базируется на разработанных принципах, которые, в свою очередь, отражают основные качества человеческого капитала. Такая взаимосвязь служит прочной основой принятия обоснованных решений по эффективному управлению человеческим капиталом и дает возможность выявления причин отклонения от заданного уровня эффективности и корректировки «дорожной карты» по достижению заданного уровня.

3. Предложен авторский комплекс методов, которые можно применять в процессе принятия управленческих решений относительно развития человеческого капитала:

- метод определения наиболее рационального распределения инвестиций в развитие человеческого капитала (стр. 94);

- экономико-математическая модель оптимизации инвестиций в человеческий капитал промышленного капитала (стр. 112), учитывающая особенности последнего и определяющая последствия чрезмерных инвестиций в человеческий капитал. В основу оптимизации положен критерий минимизации потерь, связанных с развитием человеческого капитала, как прямых, в связи с его недостатком, так и альтернативных, в связи с избытком вложений в его развитие.

Разработанный комплекс методов является достаточно проработанным

методическим обеспечением, позволяющим менеджерам промышленных предприятий на практике принимать более корректные и обоснованные решения за счет подкрепленных цифрами аргументов, и в целом не только эффективно управлять человеческим капиталом, но и повышать конкурентоспособность своего бизнеса за счет развития работников и уровня их человеческого капитала.

В целом диссертационное исследование обладает научной значимостью (в направлении формирования новых методов управления человеческим капиталом промышленного предприятия), которую можно перенести в практическую деятельность, а также использовать для исследований в области управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

Практическая ценность авторских разработок доказывается в параграфе 3.2 (стр.128-135), 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.

### **5. Замечания к диссертационному исследованию:**

1. Не вполне понятна связь предложенных автором на стр. 43-49 этапов стратегического менеджмента человеческого капитала и представленной на стр. 66 диссертации блок-схемы этапов управления человеческим капиталом промышленного предприятия. Кроме того, отметим, что принятые в блок-схеме обозначения «Кэф(ф)» и «Кэф(н)» расшифрованы лишь в формуле оценки эффективности управления человеческим капиталом  $K_{HCAV}$ , приведенной на стр. 100-102.

2. В табл. 1.8 (стр.48) сформулированы варианты стратегической оценки работников для целей развития. Автору следует уточнить два вопроса: что означает «стратегическая оценка»? и может ли оценка работника быть иной, в частности, тактической или оперативной?

3. В методе оценки эффективности управления человеческим капиталом (параграф 2.3, стр. 100 диссертации) в числителе используется показатель добавленной стоимости. Однако изменение этого показателя связано не только с использованием человеческого капитала, но с другими факторами производства.

4. Представляется, что предложенная экономико-математическая модель (параграф 3.1, стр. 112 диссертации) нацелена на оптимизацию

инвестиций только в часть человеческого капитала, носителем которого является топ-менеджмент предприятия. В связи с этим возникает вопрос: возможно ли ее использование для остальных носителей человеческого капитала, включая рабочих?

5. Приведенная в автореферате на стр. 9 (рисунок 1) логико-структурная схема диссертационного исследования дублирует часть введения автореферата и диссертации и является, на наш взгляд, лишней.

## 6. Заключение

Диссертация Бишина Али Сауда Бишинана тему «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» является законченной научно-квалификационной работой на актуальную тему, выполненной автором самостоятельно, содержащей элементы научной новизны, включающие новые научно-обоснованные методы управления человеческим капиталом на промышленных предприятиях, и практически полезные выводы и рекомендации.

Содержание и структура диссертационной работы соответствует, по нашему мнению, следующим пунктам паспорта специальности ВАК 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)»:

– 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».

Таким образом, рассматриваемая диссертационная работа удовлетворяет требованиям п.9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842, а ее автор – 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)».

Официальный оппонент, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики УрО РАН,



отрасль науки:08.00.05 – «Экономика и  
управление народным хозяйством

**Сведения об оппоненте:**

Кулькова Инна Анатольевна  
доктор экономических наук, профессор,  
ведущий научный сотрудник  
Института экономики УрО РАН,  
г. Екатеринбург

Институт экономики УрО РАН  
620014, г. Екатеринбург, ул. Московская, д. 29  
Телефон:+7 (343) 221-17-57  
E-mail: i.a.koulkova@mail.ru

« 20 » ноября 2020 года