

## ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертационную работу Бишина Али Сауда Бишина «**Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии**», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)»

### 1. Актуальность темы диссертации

Анализ глобального экономического опыта показывает, что в современных изменчивых условиях опережающими темпами растут в основном отрасли и компании с большими нематериальными активами, в основе которых лежит человеческий капитал – производство электроники, создание информационных технологий, интернет-торговля, СМИ, фармакология и т.д.

Современное развитие российских промышленных предприятий обусловлено в большей степени такими факторами как модернизация оборудования и увеличение мощности технологических комплексов, автоматизация технологических процессов и т.д. Без изменения подхода к выбору основных драйверов и стратегий развития российские промышленные предприятия не смогут развиваться с требуемыми для обеспечения своей конкурентоспособности темпами в условиях высокой изменчивости внешней среды.

В этой связи диссертационное исследование Бишина Али Сауда Бишина, направленное на разработку и обоснование комплекса методов управления человеческим капиталом промышленного предприятия в условиях современной динамичности среды, является актуальным и значимым как в научном, так и в практическом аспектах. Вышесказанное определяет актуальность выбранной темы для диссертационного исследования, ее значимость для экономической науки и современной практики управления инновациями.

Постановка цели научного исследования Бишина Али Сауда Бишина (с. 5) соответствует выбранному направлению исследовательской деятельности. Соискатель корректно определил объект, предмет и задачи работы (с. 5-6).

## 2. Структура и содержание работы

Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы из 161 наименования и содержит 23 таблиц, 20 рисунков, 5 приложений.

В первой главе диссертации раскрыты теоретические и методические аспекты управления человеческим капиталом промышленного предприятия. Автором сделан анализ развития концепции человеческого капитала (с. 12-15) в современных отечественных и зарубежных экономических исследованиях, описаны основные этапы развития концепции человеческого капитала промышленного предприятия (рис. 1.1., с. 16-23). Выделены когнитивная, поведенческая, координирующая, адаптационная и стоимостная компоненты человеческого капитала (рис. 1.2, с. 32), описана их взаимосвязь (с. 28-29). Представлен анализ и обоснована авторская трактовка понятийного аппарата исследования, включающего: «человеческий капитал промышленного предприятия» (стр. 30), «человеческий ресурс» (с. 35), «управление человеческим капиталом» (табл. 1.6., рис. 1.3., с. 37-39).

В результате исследования предложена схема системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия (рис. 1.3, с. 39), выделены пять этапов стратегического менеджмента человеческого капитала промышленного предприятия, к наиболее важным из которых следует отнести анализ потенциала развития человеческого капитала с использованием разработанной матрицы типизации работников (табл. 1.7, с. 44-45).

Вторая глава диссертации посвящена развитию методов оценки и управления человеческим капиталом промышленного предприятия. На основе анализа основных подходов и этапов управления человеческим капиталом и с учетом задач исследования сформулированы основные принципы (с. 61) и представлена оригинальная блок-схема этапов управления человеческим капиталом промышленного предприятия (рис. 2.2., с. 66). Представлен комплекс современных методов оценки человеческого капитала с позиции таких подходов как: инвестиционный, затратный, доходный, индивидуальный, сравнительный, экспертный (табл. 2.4., с. 81-91). Обоснован выбор инвестиционного подхода к оценке

человеческого капитала (с. 91-92) и предложен авторский метод, включающий в себя два показателя оценки: прямой, определяемый как отношение добавленной стоимости предприятия к сумме инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала за определенный период времени (табл. 2.6, формула 2.13, с. 100) и обратный, определяемый как отношение инвестиций в человеческий капитал к величине добавленной стоимости предприятия (формула 2.14, с. 102).

В третьей главе представлены предпосылки и экономико-математическая модель определения оптимального значения инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия (формулы 3.1-3.5, с. 109-112), описана область её применения (с. 113-116). Показаны результаты апробации разработок диссертационного исследования с использованием отчетных данных восьми крупнейших промышленных российских компаний и групп компаний, относящихся к сектору промышленности (с. 126-131). Полученные результаты наглядно демонстрируют целесообразность и ценность применения авторских методов оценки и управления человеческим капиталом промышленного предприятия (рис. 3.6, 3.7, с. 133-135).

### **3. Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации**

Научная новизна проведенного исследования включает следующие положения:

1. С позиции ресурсно-ориентированного подхода уточнено понятие человеческого капитала промышленного предприятия как накапливаемого когнитивного ресурса, экономическая ценность которого определяется личностными и социальными характеристиками и навыками его работников (здоровье, интеллект, образование, опыт и креативность), которые воплощаются в способности и обязательстве эффективно выполнять работу по достижению целей предприятия. Предложенное определение позволило обосновать методический подход оценки человеческого капитала промышленного предприятия.

2. С позиции инвестиционного подхода разработан авторский метод оценки человеческого капитала промышленного предприятия, включающий в

себя два показателя оценки: прямой, определяемый как отношение добавленной стоимости предприятия к сумме инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала за определенный период времени и обратный, определяемый как отношение инвестиций в человеческий капитал к величине добавленной стоимости предприятия (инвестиционная ёмкость).

3. Разработана экономико-математическая модель оптимизации инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия, в основе которой описаны взаимосвязи: динамики инвестиций в человеческий капитал и производительности труда; производительности труда (в денежном выражении) и риска ухода персонала с предприятия. Разработанная экономико-математическая модель позволяет определить оптимальный объем инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия.

4. Предложен методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия в основе которого заложены принципы: базирования на экономике знаний, инвестиционного характера затрат и рационального инвестирования, полезности, способности формирования дохода и других полезных результатов. Это дает возможность принимать обоснованные решения и рекомендации по повышению эффективности использования человеческого капитала промышленного предприятия.

#### **4. Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций**

Обоснованность научных положений диссертационного исследования достигается за счет применения апробированных методов научных исследований (системного, структурного, эволюционного и сравнительного анализа, синтеза, экспертных оценок, технико-экономических расчетов), использования статистических данных из официальных источников.

Достоверность научных положений, выводов, рекомендаций автора подтверждается соответствием полученных научных результатов фундаментальным положениям экономики предприятия. Результаты

диссертационного исследования обсуждались на международных симпозиумах, конференциях, семинарах.

Авторская разработка, направленная на повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал, опробована в ООО УК «Промышленные инвестиции».

## **5. Значение диссертации для науки и практики**

**Научное значение работы** состоит в исследовании причинно-следственных связей между эффективностью деятельности российских промышленных предприятий и объемом их инвестиций в человеческий капитал, что позволило разработать новые методы управления человеческим капиталом промышленного предприятия.

**Практическое значение работы** заключается в разработке и обосновании рекомендаций по выбору направлений и оптимизации инвестиций в человеческий капитал промышленных предприятий и компаний.

## **6. Оценка содержания диссертации, ее завершенность, подтверждение публикациями автора**

Диссертация Бишина Али Сауда Бишина характеризуется структурированностью, логичностью изложения и представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой представлены новые методы оценки и управления человеческим капиталом промышленного предприятия на основе развития представлений о человеческом капитале как накапливаемом когнитивном ресурсе работников. Все выводы, утверждения и заключения аргументированы автором работы достаточно убедительно.

Диссертационная работа является самостоятельным научным исследованием, выполненным на актуальную тему и обладающим научной новизной и практической значимостью.

По результатам исследований автором опубликовано десять научных статей, пять из которых получили отражение в журналах из Перечня ВАК РФ.

Содержание опубликованных работ и автореферат достаточно полно отражают основные положения и выводы диссертационного исследования.

## 7. Замечания по диссертации

Положительно оценивая диссертацию в целом, отмечая теоретическую и практическую значимость полученных результатов, следует сделать отдельные замечания по работе, которые не снижают ее общего научного уровня и имеют в большей степени рекомендательный характер:

1. Промышленное предприятие – социально-экономическая система. Диссертант достаточно подробно исследовал экономические показатели измерения уровня и динамики человеческого капитала, в тоже время социальным показателям, таким как уровень мотивации и удовлетворенности работников, на мой взгляд, уделил недостаточное внимание. В тоже время эти показатели важны как индикаторы риска потерь из-за текучести персонала, который оценивается в экономико-математической модели оптимизации инвестиций в человеческий капитал.

2. В представленной в параграфе 3.1. экономико-математической модели динамика прибыльности отождествляется с динамикой выручки предприятия, что на практике не всегда подтверждается. Целесообразно, с позиции предложенного автором метода оценки человеческого капитала (параграф 2.3) дополнить модель показателем добавленной стоимости.

3. Автор предлагает подход, при котором рекомендации по выбору направления инвестиций осуществляются с использованием матрицы инвестиций в человеческий капитал промышленных предприятий (рис. 3.6, 3.7, с. 134). В тоже время обозначенные в диссертации тенденции и происходящие сегодня в мире процессы неуклонно ведут к интеллектуализации промышленности и снижению трудоемкости производственных процессов, поэтому единственной рекомендацией инвестирования в человеческий капитал в средне-и долгосрочной перспективе является усиление направления образования.

4. В таблице 3.8 на с. 131 в столбце рекомендаций не понятна формулировка «Не хватает немного «З»».

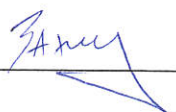
Указанные замечания не снижают научной и практической значимости выполненной автором работы, ее структура и содержание соответствуют целям и задачам исследования.

#### 8. Соответствие диссертации требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертация Бишина Али Сауда Бишина на тему «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» на соискание ученой степени кандидата экономических наук является самостоятельной и завершенной научно-квалификационной работой, полностью отвечающей требованиям, установленным Положением ВАК РФ о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор заслуживает присвоения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)».

#### Сведения об официальном оппоненте:

Фамилия, имя, отчество оппонента	Захаров Святослав Игоревич
Гражданство	Российская Федерация
Ученая степень	кандидат экономических наук
Шифр специальности, по которой была защищена диссертация	08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда)
Ученое звание	-
Полное наименование организации	Общество с ограниченной ответственностью «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства (НИИОГР)»
Наименование структурного подразделения	Лаборатория организации и оплаты труда
Должность	Заведующий лабораторией
Почтовый адрес	454048 г. Челябинск, ул. Энтузиастов, 30, оф. 717
Адрес электронной почты	svzakharov@bk.ru
Телефон	+ 7(351) 216-17-94

 / Захаров Святослав Игоревич

3.12.2020г.

Подпись Захарова Святослава Игоревича заверяю:

Ст. инспектор по кадрам ООО «НИИОГР»



 А.Ф. Пигина