

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д212.298.07, СОЗДАННОГО
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)»
МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 24 декабря 2020 г. № 332

О присуждении Бишину Али Сауду Бишину, Республика Ирак, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность)» принята к защите 13 октября 2020 г. (протокол заседания №329) диссертационным советом Д 212.298.07, созданным на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, д. 76, приказ о создании №105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель Бишин Али Сауд Бишин, 1971 года рождения, в 2012 году окончил университет Пенджаба, г. Патиала (Индия) по магистерской программе МВА (экспертное заключение №012-12-31 от 14.09.2020 г. выдано экспертным центром оценки документов об образовании ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»), в 2018 году окончил аспирантуру федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский

государственный университет (национальный исследовательский университет)». С 2012 г. работает преподавателем кафедры менеджмента и управления персоналом в Университете Аль-Мутанна (Республика Ирак), ведомственная принадлежность – Министерство высшего образования и научных исследований Республики Ирак.

Диссертация выполнена на кафедре «Финансовые технологии» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)», ведомственная принадлежность – Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Баев Игорь Александрович, заведующий кафедрой «Финансовые технологии» Высшей школы экономики и управления ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)».

Официальные оппоненты:

1. Кулькова Инна Анатольевна, доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения Российской академии наук», г. Екатеринбург;

2. Захаров Святослав Игоревич, кандидат экономических наук, заведующий лабораторией организации и оплаты труда ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства», г. Челябинск
дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», г. Челябинск, в своем положительном отзыве, подписанном Даванковым А.Ю., доктором экономических наук, профессором кафедры экономической теории и регионального развития и Саламатовым А.А., доктором педагогических наук, профессором, заведующим кафедрой экономической теории и регионального развития указала, что диссертация представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой содержатся научно-обоснованные разработки, направленные на поиск новых методов управления человеческим капиталом промышленных предприятий. Автором диссертационной работы получены научные результаты теоретического, методического и прикладного

значения, которые применены на промышленных предприятиях и получили положительную оценку в научной среде. Диссертационная работа соответствует требованиям п.9–14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства РФ №842 от 24 сентября 2013 г.

Соискатель имеет 10 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 10 работ, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 5 работ. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных Бишином Али Саудом Бишином работах. Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Бишин, А.С. Развитие инновационного интеллектуального капитала фирмы / А.С. Бишин // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2017. – Т 11. – № 2. – С. 75–79 (0,69 п.л.);

2. Бишин, А.С. Интеллектуальный капитал как фактор роста производительности труда / А.С. Бишин // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2017. – Т. 11. – № 4. – С. 126–132 (1 п.л.);

3. Бишин, А.С. Стратегические составляющие человеческого капитала предприятия /А.С. Бишин, С.К. Алмршед // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-2(89). – С. 900–906. (авт. 0,625 п.л.);

4. Алмршед, С.К. Системные составляющие инновационного развития предприятия / С.К. Алмршед, А.С. Бишин // Экономика и предпринимательство. – 2017 – № 12-2(89). – С. 855–861. (авт. 0,6 п.л.);

5. Алмршед, С.К. Методические основы оценки развития инновационного потенциала промышленного предприятия / С.К. Алмршед, А.С. Бишин // Путеводитель предпринимателя. – 2019. – №41. –С.6–21 (авт. 0,625 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы.

1) Волков Андрей Тимофеевич, д.э.н., профессор, директор института научной и экспертно-аналитической деятельности ФГБОУ ВПО «Российская государственная академия интеллектуальной собственности», г. Москва; отзыв положительный, замечания: 1) в оценке эффективности использования человеческого капитала использован показатель «Добавленная стоимость» (с. 17-

18), однако в формировании этого показателя участвует не только человеческий, но и другие виды ресурсов. Понимая сложность задачи выделения той части добавленной стоимости, которая прямо связана с инвестициями в человеческий капитал, тем не менее, считаем, что такое выделение позволило бы получать более корректную оценку; 2) представляется, что в работе присутствует некоторое противоречие между определением категории «человеческий капитал» и категорией «управление человеческим капиталом». Первое трактуется как ресурс (с. 11), а второе – как процесс накопления ценности (с. 12);

2) Дорошенко Юрий Анатольевич, д.э.н., профессор, директор института экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова», г. Белгород; отзыв положительный, замечания: судя по первому блоку блок-схемы «Блок-схема управления человеческим капиталом», на рисунке в большей степени представлен процесс управления эффективностью использования человеческого капитала (с. 13). При этом не вполне ясно, как именно предлагается устанавливать целевой уровень эффективности его использования?

3) Ксенофонтова Татьяна Юрьевна, д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», г. Санкт-Петербург; отзыв положительный, замечания: 1) из автореферата не вполне ясно, есть ли обоснование выбора системы координат матрицы распределения инвестиций в человеческий капитал (с.15); 2) на с. 11, рис. 3 в классификации подходов к определению категории «Человеческий капитал промышленного предприятия» по признакам «Возможность получения экономической выгоды» и «Тип экономической выгоды, создаваемой человеческим капиталом» указаны не варианты подходов к определению, а результаты вложений в развитие человеческого капитала, причем эти результаты пересекаются по разным признакам (например, по первому из указанных признаков один из результатов – рост производительности труда, а по второму – рост конкурентоспособности предприятия);

4) Осодоева Ольга Андреевна, д.э.н., профессор, проректор по дополнительному образованию и международному сотрудничеству ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления», Республика Бурятия, г. Улан-Удэ; отзыв положительный, замечания: следует отметить, что блок-схема, представленная на рис.4, включает в себя этапы, в принципе не рассмотренные в автореферате. К таким этапам относятся обоснование нормативного значения эффективности человеческого капитала (блок 2), использование в анализе диаграммы Исикавы (блок 7), разработка программы мотивации и стимулирования (блок 10) и прогноз будущей эффективности (блок 11);

5) Стровский Владимир Евгеньевич, д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Уральский государственный горный университет», г. Екатеринбург; отзыв положительный, замечания: 1) не совсем понятно, что подразумевает автор под инвестициями в мобильность (стр. 15-16 автореферата); 2) требует пояснения оценка степени инновационности бизнеса на рассматриваемых предприятиях на основе статистической отчетности (стр. 22 автореферата).

6) Халикова Мамдуда Абдулхаевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и управления на предприятии нефтяной и газовой промышленности» ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет», Республика Башкортостан, г. Уфа; отзыв положительный, замечания: требует аргументированного пояснения выявленная динамика снижения предложенного коэффициента эффективности использования человеческого капитала для предприятий ПАО ММК и ПАО «ГМК Норильский никель», которые являются лидерами среди промышленных предприятий России по объему инвестиций в человеческий капитал;

7) Аджимет Гульнара Халидовна, к.э.н., доцент, доцент кафедры мировой экономики и экономической теории ГБОУВО РК Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова, Республика Крым, г. Симферополь; отзыв положительный, замечания: 1) вызывает сомнения логика,

заложенная в классификацию подходов к определению человеческого капитала, когда некоторые признаки в принципе не являются таковыми; 2) из рис. 8 на с. 22 не ясно, чем рекомендуемое распределение направлений инвестирования в человеческий капитал анализируемых предприятий отличается от существующего положения дел.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается наличием у оппонентов публикаций по проблемам диссертационного исследования, высоким уровнем компетентности в области управления человеческим капиталом на промышленном предприятии и способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Ведущая организация имеет признанных специалистов в области исследования проблем современных методов управления человеческим капиталом на промышленном предприятии, и которые имеют труды по теме диссертации Бишина Али Сауда Бишина.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея существования целесообразного уровня инвестиций в развитие человеческого капитала, обогащающая теорию управления человеческим капиталом за счет повышения обоснованности инвестиционных программ развития промышленных предприятий;

предложен нетрадиционный подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия, отличающийся комплексностью и включающий постановку цели управления, оценку текущего уровня эффективности использования, выявление, с помощью диаграммы Исикавы, причин отклонения показателей эффективности от заданного уровня, формирование рекомендаций по достижению последнего и определение необходимого для решения этой задачи объема инвестиций;

доказано наличие зависимостей между величиной инвестиций в развитие человеческого капитала промышленного предприятия и экономическими потерями в связи с оттоком высоко квалифицированного персонала, что может быть

использовано в практике промышленных предприятий при разработке инвестиционных программ развития человеческого капитала;

введена уточненная трактовка понятия «человеческий капитал промышленного предприятия», базирующаяся на выявленном генезисе развития концепции человеческого капитала и разработанной классификации подходов к его определению, учитывающая такие характеристики как обязательство выполнять работу, когнитивную природу и способность накапливаться в результате инвестиций, что позволяет конкретизировать направления и задачи развития человеческого капитала промышленного предприятия.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений о величине инвестиций в развитие человеческого капитала промышленного предприятия, согласно которым существует необходимый уровень таких инвестиций, минимизирующий как прямые, так и косвенные потери, связанные с недостатком, либо избытком инвестиционных вложений;

применительно к проблематике диссертации эффективно использованы современные методы эмпирического и теоретического исследования, способы обработки и интерпретации фактических данных, основанные на технологиях матричного, сравнительного, экономико-статистического анализов, экономико-математического моделирования и экспертных оценок;

изложены аргументы, обосновывающие необходимость разработки новых методов управления человеческим капиталом промышленного предприятия, основанных на принципах экономики знаний, инвестиционного характера затрат и рационального инвестирования, принципах полезности, способности формирования дохода и других полезных результатов, что дает возможность принимать обоснованные решения по повышению эффективности использования человеческого капитала;

раскрыто противоречие между определяющей ролью человеческого капитала в экономическом росте промышленного предприятия в современных условиях и

недостаточным уровнем методического обеспечения управления процессами его формирования и развития;

изучены генезис процесса развития концепции человеческого капитала и причинно-следственные связи между этапами этого развития, что позволило выявить перспективные направления и конкретизировать теоретико-методические задачи исследования проблем оценки и управления человеческим капиталом промышленного предприятия;

проведена модернизация существующих численных методов оценки человеческого капитала промышленного предприятия, что существенно расширяет возможности управления процессами его формирования и развития.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработан и частично внедрен метод оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, матрица распределения инвестиций по направлениям его развития (подтверждается справкой об использовании результатов ООО УК «Промышленные инвестиции»);

определены пределы и перспективы практического использования методического подхода к оптимизации инвестиций в человеческий капитал с учетом ограничений использования модели в отношении специалистов и руководителей промышленного предприятия;

создана система практических рекомендаций по реализации методического подхода к распределению инвестиций в человеческий капитал по направлениям его развития;

представлены методические рекомендации по использованию инструментов стратегического менеджмента, в частности, диаграммы Исикавы, в решении проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала промышленным предприятием.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных положениях теории фирмы, общей теории стратегического управления, теории конкурентоспособности, теории человеческого

капитала;

идея базируется на анализе и обобщении практик промышленных предприятий в области стратегического управления человеческим капиталом и подходов к его совершенствованию, сравнении экономических показателей российских промышленных предприятий, обобщении передового опыта отечественных и зарубежных научных школ в области управления человеческим капиталом;

использованы сравнение авторских данных и данных отечественных и зарубежных исследователей по тематике управления человеческим капиталом промышленного предприятия;

установлено частичное качественное совпадение авторских выводов о целесообразности перераспределения инвестиций по направлениям развития человеческого капитала промышленных предприятий с результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, официальные данные Федеральной службы государственной статистики РФ, база данных СПАРК, аналитические материалы и обзоры международных и российских организаций, собственные исследования автора, аналитическая информация о предприятиях крупных корпораций различных отраслей обрабатывающей промышленности, эмпирические данные о результатах деятельности предприятия ООО УК «Промышленные инвестиции» и других предприятий этой отрасли.

Личный вклад соискателя состоит в: разработке теоретических положений о содержании категории «человеческий капитал» промышленного предприятия; разработке и апробации метода его оценки, методического подхода к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия, механизма распределения инвестиций в человеческий капитал по направлениям его развития и модели оптимизации объема этих инвестиций; сборе, обработке данных и интерпретации результатов, подготовке основных публикаций, выступлениях с докладами на международных и всероссийских научно-практических конференциях с

результатами исследования.

На заседании 24.12.2020 г. диссертационный совет принял решение присудить Бишину Али Сауду Бишину ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении открытого голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 19 докторов экономических наук по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, присутствовали в удаленном интерактивном режиме - 12 человек, проголосовали: за - 20, против - 0, воздержались - 0.

Зам. председателя
диссертационного совета

Кувшинов Михаил Сергеевич

Ученый секретарь
диссертационного совета



Подшивалова Мария Владимировна

Дата оформления заключения 24 декабря 2020 г.

С заключением ордона

Али

24.12.2020
