

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГАОУ ВО
«Южно-Уральский государственный
университет (национальный исследовательский университет)»,
доктор технических наук, профессор
А.Л. Шестаков
_____ 2020 г.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

Диссертация «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» выполнена на кафедре «Финансовые технологии».

В период подготовки диссертации соискатель Бишин Али Сауд Бишин в период с 01.09.2015 г. по 31.08.2018 г. являлся аспирантом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» очной формы обучения.

В 2009 году Бишин Али Сауд Бишин начал обучение в Университете Пенджаба, г. Патиала (Индия) по магистерской программе MBA, которую закончил с отличием в 2012 году, защитив работу «A study of job satisfaction among non-teaching staff of Punjabi University Patiala – India» («Исследование степени удовлетворенности работой сотрудников университета Пенджаба, г. Патиала (Индия)»).

С 2012 г. работает в Университете Аль Мутанна (Ирак), читает две дисциплины: «Human resource management» («Управление человеческими ресурсами») и «Marketing» («Маркетинг»).

Справка о сдаче кандидатских экзаменов выдана в 2020 г. федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой финансовых технологий Высшей школы экономики и управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Баев Игорь Александрович.

Тема диссертации окончательно сформулирована и утверждена Ученым советом Высшей школы экономики и управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» протокол №8 от 27.04.2020.

По результатам рассмотрения диссертации «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» принято следующее **заключение**.

Актуальность темы исследования

Концепция человеческого капитала зародилась в XVII веке, и с тех пор можно выделить несколько фаз ее развития, отличающихся степенью интереса исследователей, но наиболее активно эта теория развивалась в течение последнего полувека. В результате в настоящее время человеческий капитал трактуется как важнейший, а во многих случаях определяющий фактор производительных сил. Исследования показывают, что наивысший рост экономики характерен для стран с высоким уровнем человеческого капитала. И если в конце XX века развитые страны в этот фактор производства направляли порядка 70% всех инвестиционных ресурсов, сегодня эта цифра достигает уровня 80%.

Задача развития человеческого капитала актуальна на всех уровнях экономики, и, прежде всего, на микроуровне. Специалисты доказали: при низком уровне развития человеческого капитала инвестиции в передовые технологии на промышленном предприятии не эффективны.

Таким образом, развитие человеческого капитала – это одно из фундаментальных направлений стратегических решений, особенно в условиях быстро меняющейся среды. Следовательно, показатели деятельности предприятия промышленности в значительной мере зависят от эффективности системы управления человеческим капиталом, в которой должны учитываться индивидуальные навыки, компетенции, способности и опыт сотрудников, что, по сути, создает и увеличивает стоимость организации.

Вместе с тем, несмотря на существенный интерес исследователей разных стран к проблеме формирования и развития человеческого капитала, все еще не в полной мере проработан целый ряд методологических и методических аспектов этой области исследования. В частности, не выработан единый подход к трактовке сути и определению этой категории, соответственно, не найден единый метод оценки человеческого капитала; нуждается в серьезной проработке проблема инвестиций в его развитие, как с точки зрения выбора направлений вложений, так и с точки зрения объема последних; требует развития методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия.

Таким образом, выявленное противоречие между определяющей ролью человеческого капитала в экономическом росте промышленного предприятия в современных экономических условиях, с одной стороны, и недостаточным развитием методического обеспечения управления процессами его формирования и развития, с другой, послужившие обоснованием выбора темы диссертационного исследования Бишина Али Сауда Бишина, свидетельствует о его актуальности.

Личное участие соискателя ученой степени в получении результатов, изложенных в диссертации

Автором в ходе исследования проанализировано большое количество научных трудов по соответствующей научной тематике, что позволило ему доказать актуальность и перспективность исследования этой области знаний и целесообразность дальнейшего развития методических подходов к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия.

Результаты, полученные автором, позволяют сформировать эффективную систему управления человеческим капиталом промышленного предприятия поскольку:

- усовершенствованы теоретико-методические основы концепции человеческого капитала (в частности, на основе сформированных принципов уточнены определения категорий «Человеческий капитал промышленного предприятия» и «Управление человеческим капиталом промышленного предприятия»);

- сформирован методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного капитала, доведенный до четкого алгоритма, предоставляющего возможность принимать обоснованные решения по формированию его величины и повышению эффективности его использования;

- на основе проведенного анализа сложившихся подходов разработан комплекс методов оценки человеческого капитала промышленного предприятия, включающий метод определения его величины, показателей оценки эффективности его использования и подхода к распределению инвестиций в его развитие. Такая разносторонняя оценка человеческого капитала расширяет возможности его анализа и способствует повышению обоснованности принимаемых решений по его развитию и оптимизации;

- в качестве организационно-методической основы управления инвестициями в человеческий капитал промышленного предприятия на базе экономико-математического моделирования разработана модель оптимизации инвестиций человеческого капитала промышленного предприятия по критерию минимизации совокупных затрат и потерь, связанных, с одной стороны, с

ростом инвестиций в его развитие, а с другой – с ростом вероятности ухода высококвалифицированного персонала, расходов по поиску новых работников.

Степень достоверности результатов, проведенных соискателем исследований

Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций 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;

- применением традиционных общенаучных методов научного познания: анализа, синтеза, индукции, дедукции, моделирования, сравнения;

- значительным объемом проанализированной информации по исследуемой проблеме.

Достоверность разработанных положений и методического подхода доказана в процессе апробации результатов диссертационного исследования.

Новизна и практическая значимость полученных результатов

Выявлен генезис развития концепции человеческого капитала и выделены три основных этапа ее развития. На этом основании сформулирован вывод о том, что на сегодняшний день рассматриваемая концепция еще не достигла уровня своей зрелости, что указывает на необходимость ее дальнейшего развития.

Разработана классификация подходов к определению человеческого капитала и уточнено определение этой категории. Предлагаемая классификация отличается от существующих использованием таких дополнительных признаков как «концепция, с точки зрения которой дается определение человеческого капитала», «возможность получения экономической выгоды в результате использования человеческого капитала», «характер и роль человеческого капитала в создании экономической выгоды». С учетом классифицированных подходов и результатов исследования генезиса концепции человеческого капитала сформулировано следующее уточнение определения: «Человеческий капитал промышленного предприятия»– это ресурс, экономическая ценность которого определяется личностными и социальными характеристиками и навыками его работников, в том числе, такими как здоровье, интеллект, образование, опыт и креативность, которые воплощаются в способности и обязательстве эффективно выполнять работу по достижению целей предприятия, при этом он имеет когнитивную природу и его

можно накапливать посредством рациональных инвестиций. Предложенное определение отличается от уже существующих указанием системных признаков человеческого капитала, таких как личные и социальные характеристики и навыки работника, когнитивная природа, обязательство эффективно выполнять работу, накопительная природа через инвестиции.

Сформирован методический подход к управлению человеческим капиталом промышленного предприятия, который, в отличие от существующих, базируется на разработанных принципах, отражающих основные качества человеческого капитала, в числе которых такие как принцип базирования на экономике знаний, принцип инвестиционного характера затрат и рационального инвестирования, принцип полезности, способности формирования дохода и других полезных результатов. Это дает менеджерам предприятия возможность принимать обоснованные решения по повышению эффективности использования человеческого капитала, выявлять причины отклонения от заданного уровня эффективности и намечать мероприятия по его достижению.

Уточнение определения категории «Управление человеческим капиталом» и формирование пяти принципов такого управления опираются на свойства и качества, отмеченные в определении понятия человеческого капитала промышленного капитала, сформулированного в рамках диссертационного исследования Бишина Али Сауда Бишина. Управление человеческим капиталом промышленного предприятия понимается им как процесс формирования и накопления экономической ценности личных и социальных характеристик и навыков работников (в том числе, таких их активов как здоровье, интеллект, образование, опыт и креативность) и развития, за счет инвестирования, их когнитивных возможностей, направленный на трансформацию этих качеств в обязательства и способности выполнять работу эффективно, с получением заданного дохода и других полезных результатов для себя, своего работодателя и общества в целом.

Разработана детализированная блок-схема процесса управления человеческим капиталом промышленного предприятия, имеющая следующие ключевые блоки: оценка эффективности использования человеческого капитала, определение направлений инвестирования в его развитие и определение оптимального уровня этих инвестиций. Решение комплексной, сложной проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала в работе предложено реализовать с помощью такого инструмента как диаграмма Исикавы.

Разработан комплекс методов оценки человеческого капитала промышленного предприятия, включая методы:

- оценки величины человеческого капитала;

- определения эффективности его использования;
- определения наиболее рационального распределения инвестиций в его развитие.

Основным отличием разработки является комплексный подход, дающий возможность провести оценку с точки зрения различных аналитических и управленческих задач, что существенно расширяет возможности управления человеческим капиталом промышленного предприятия, и, соответственно, повышает обоснованность управленческих решений.

Представляется, что такой сложный и многогранный объект управления как человеческий капитал требует комплекса оценок, позволяющего решать, как минимум, три задачи: первая – оценка величины человеческого капитала промышленного предприятия и определение направлений инвестиций в его развитие; вторая – оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал; третья – оценка оптимального значения инвестиций в человеческий капитал. При решении этих задач в работе использован инвестиционный подход.

Для решения задачи определения наиболее адекватного особенностям бизнеса распределения инвестиций в развитие человеческого капитала промышленного предприятия разработана матрица, в которой в координатах «Доля физического труда – Степень инновационности бизнеса» выделено четыре поля приоритетных направлений в развитие человеческого капитала: «приоритет здоровью», «приоритет образованию», «приоритет лояльности» и «переходный этап». Выбор координат матрицы обусловлен следующими соображениями. Чем выше доля физического труда в бизнес-процессах предприятия, тем больше инвестиций должно быть направлено на укрепление здоровья работников, а по мере роста инновационности бизнеса происходит все большее замещение физического труда, что требует все больших инвестиций в повышение квалификации и обучение работников предприятия. В диссертации разработано рекомендуемое усредненное распределение инвестиций по направлениям развитие человеческого капитала промышленного предприятия.

Предложен показатель $K_{НСАУ}$ в качестве коэффициента эффективности использования человеческого капитала, рассчитываемый как отношение добавленной стоимости к сумме инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия. Дополнительно, помимо «прямого» расчета эффективности использования человеческого капитала, предлагается расчёт «обратного» показателя. Он характеризует ёмкость инвестиций в развитие человеческого капитала и отражает количество денежных единиц инвестиций в человеческий капитал промышленного предприятия, приходящихся на одну денежную единицу добавленной стоимости.

Разработана экономико-математическая модель оптимизации инвестиций в человеческий капитал, учитывающая особенности человеческого капитала

промышленного предприятия как объекта управления и определяющая последствия чрезмерных инвестиций в его развитие. В основу модели положена идея о том, что наращивание инвестиций в человеческий капитал ведет к двум противоположным последствиям. С одной стороны, это приводит к снижению прямых затрат и потерь, связанных с недостатками в качестве продукции и выполнении тех или иных бизнес-процессов, или даже с невыполнением части бизнес-процессов, что, в свою очередь, приводит к росту производительности труда, эффективности производства и, в конечном счете, повышает прибыль и стоимость предприятия. Однако, с другой стороны, чрезмерные инвестиции в развитие человеческого капитала могут привести к повышению риска потери высоко квалифицированного персонала вследствие самых разных причин, начиная с хед-хантерства и заканчивая самостоятельным поиском такими работниками более престижных работ и предприятий, более высокой оплаты труда, в результате чего у предприятия растут прямые затраты на поиск новых работников и альтернативные издержки, связанные с потерей высоко квалифицированного персонала и, в ряде случаев, коммерческой информации.

Предложенный в работе методический подход позволяет промышленному предприятию сформировать программы организации инвестирования в развитие человеческого капитала.

Работа выполнена в соответствии с пунктами 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».

Научная значимость результатов заключается в приращении знаний в области теории управления человеческим капиталом.

Материалы диссертации полно представлены в работах, опубликованных соискателем. По теме диссертации опубликовано 10 печатных работ общим объемом 9,07 п.л. (авт. – 7,23 п.л.), в том числе 5 статей в изданиях, определенных Перечнем ВАК Минобрнауки России.

Опубликованные работы

Статьи в научных изданиях, определенных Перечнем ВАК Минобрнауки России

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.).

Статьи в научных журналах и сборниках научных трудов:

6. Бишин, А.С. Исследование интеллектуального капитала и его структурных компонентов / А.С. Бишин // Научный поиск. Материалы девятой научной конференции аспирантов и докторантов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017. – С.239 – 245 (0,69 п.л.).

7. Бишин, А.С. Инвестиции в человеческий капитал как основополагающий фактор высокой эффективности работы организации / А.С. Бишин // Научный поиск. Материалы десятой научной конференции аспирантов и докторантов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2018. – С.232 – 241 (0,94 п.л.).

8. Бишин, А. С. Инвестирование в человеческий капитал как фактор создания инновационного потенциала капитала предприятия / А.С. Бишин // Управление инвестициями и инновациями. – 2017. – №2. – С.30 – 37. DOI: 10.14529/iimj170205 (0,94 п.л.).

9. Бишин, А.С. Изучение интеллектуального капитала в качестве показателя конкурентоспособности компании / А.С. Бишин // Актуальные вопросы управления персоналом. Сборник научных трудов магистров, аспирантов, и преподавателей кафедры «Экономика труда и управления персоналом». – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017. – С. 83 – 89 (0,56 п.л.).

10. Бишин, А.С. Инвестиционные аспекты развития человеческого капитала предприятия / А.С. Бишин // III Международная научно-практическая конференция: «Перспективы развития современных социально-экономических

процессов».– Анапа: Издательство «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2020. – С. 4 – 11 (0,56 п.л.).

Диссертационная работа соответствует требованиям, установленным п. 14 Положения о присуждении ученых степеней. Текст диссертации представляет собой самостоятельную научно-квалификационную работу, не содержит заимствованного материала без ссылки на автора и (или) источник заимствования.

Диссертация «Управление человеческим капиталом на промышленном предприятии» Бишина Али Сауда Бишина рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами: промышленность).

Заключение принято на заседании кафедры «Финансовые технологии» федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)».

ПРИСУТСТВОВАЛИ: зам. зав. кафедрой Соловьева Ирина Александровна (доктор экономических наук, доцент), Кувшинов Михаил Сергеевич (доктор экономических наук, профессор), Вайсман Елена Давидовна (доктор экономических наук, профессор), Каплан Алексей Владимирович (доктор экономических наук), Кучина Елена Владимировна (доктор экономических наук, доцент), Подшивалова Мария Владимировна (кандидат экономических наук, доцент), Галкина Лидия Александровна (кандидат экономических наук, доцент), Нестерова Лариса Геннадьевна (кандидат экономических наук, доцент), Сухих Елена Генриховна (кандидат экономических наук, доцент), Заслонов Валерий Григорьевич (кандидат технических наук, доцент), Морозова Лариса Шагиевна (кандидат экономических наук, доцент), Каримова Татьяна Григорьевна (кандидат экономических наук, доцент), Тишина Валентина Николаевна (кандидат экономических наук, доцент), Бутрина Юлия Владимировна (кандидат экономических наук, доцент), Кандауров Дмитрий Владимирович (старший преподаватель), Качалова Татьяна Александровна (старший преподаватель), Куркина Елена Юрьевна (старший преподаватель), Мостовщикова Ирина Александровна (старший преподаватель), Тишин Петр Яковлевич (старший преподаватель), Ткач Елена Сергеевна (кандидат экономических наук, доцент).

ПРИГЛАШЕНЫ: Алабугин Анатолий Алексеевич (доктор экономических наук, профессор кафедры «Прикладная экономика», ВШЭУ, ЮУрГУ, член диссертационного совета Д 212.298.07), Мохов Вениамин Геннадьевич (доктор экономических наук, профессор кафедры «Прикладная экономика», ВШЭУ, ЮУрГУ, член диссертационного совета Д 212.298.07),

Зубкова Ольга Владимировна (доктор экономических наук, доцент кафедры «Экономика» УрСЭИ (филиал) ОУП ВО «АТиСО», член диссертационного совета Д 212.298.07), Коркина Татьяна Александровна (доктор экономических наук, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление» ЧелГУ, член диссертационного совета Д 212.298.07).

Результаты голосования: «за» – 24 чел., «против» – 0 чел., «воздержались» – 0 чел., протокол №2 от «24» сентября 2020 г.

Зам. заведующего кафедрой
«Финансовые технологии»
Высшей школы экономики и
управления ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ),
д-р экономических наук, доцент

 И.А. Соловьева

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»,
учредитель – Минобрнауки РФ.
Адрес: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76,
+7 (351) 267-93-12
e-mail: baevia@susu.ru; susu.ru