

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, доцента Яковлевой Елены Владимировны на диссертационную работу Чульдум Аяны Эрес-ооловны «Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики», представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Процесс модернизации социально-экономической системы с переходом в состояние более высокого уровня предполагает рост показателей эффективности использования человеческого капитала. Между тем, в контексте обеспечения устойчивого развития экономической системы комплексное видение проблематики требует нового подхода к выбору стратегии управления человеческим капиталом с учетом актуальных тенденций цифровой экономики, разработки новых подходов к формированию регионального уровня управления человеческим капиталом. Однако, в российских условиях система формирования и развития человеческого капитала испытывает ряд негативных явлений и системных проблем, которые ограничивают потенциал роста и сокращают возможные темпы инновационной активности как в предпринимательском секторе, так и с точки зрения проведения сбалансированной государственной политики в области подготовки кадров для инновационной экономики, создания условий для повышения уровня предпринимательской способности населения, внедрения инноваций в процесс управления профессиональной карьерой и т.д. Преодоление сложившейся ситуации сопряжено с формированием современных управленческих подходов со стороны органов государственной власти и коммерческого сектора, новых механизмов государственного регулирования и саморегуляции на рынке труда и образовательных услуг в долгосрочной перспективе.

Поскольку эти и другие актуальные позиции нашли отражение в работе, следует признать, что диссертационное исследование Чульдум А.Э. востребовано как с научно-теоретических, так и с практических позиций.

2. Степень достоверности и обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Диссертация характеризуется четкой логикой построения, в которой последовательно разрабатываются основные вопросы изучаемой научной проблемы в контексте заявленной цели и задач диссертации. Логика диссертации базируется на последовательном переходе от общенаучного анализа концептуальных положений теории менеджмента в условиях цифровых трансформаций экономических процессов к формированию авторского подхода к повышению эффективности управления человеческим капиталом. Степень обоснованности выдвинутых Чульдум А.Э. научных положений, выводов и рекомендаций вытекает из объема изученных и проанализированных работ отечественных и зарубежных ученых, посвященных исследованию современных тенденций в сфере управления человеческим капиталом.

Сформулированные в диссертационной работе научные положения, выводы и рекомендации являются обоснованными, что подтверждается следующим:

- применяемой в работе методологией, объединяющей различные методы проведения научных исследований, включая системный анализ и рациональный подход, экономический, логический и сравнительный анализ, методы прогнозирования и экономико-математического моделирования;
- использованием нормативно-правовых актов РФ, регламентирующих последовательность и процедуры подготовки и воспроизводства трудовых ресурсов; официальных данных Верховного Хурала Республики Тыва, Министерства труда и социальной политики Республики Тыва; справочных и аналитических материалов, материалов всероссийских и международных научно-практических конференций, публикаций в периодических изданиях по теме исследования, официально опубликованных в открытых источниках сведений, включая информационную сеть Интернет, а также результатов исследования, проведенного самим диссертантом;
- публикацией основных выводов и научных результатов. По теме диссертации напечатано 31 научных статей, из которых 12 - в рецензируемых

журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации;

- апробацией результатов исследования на международных научно-практических конференциях, а также одобрением экспертного сообщества.

Сформированное в результате систематизации и анализа работ отечественных и зарубежных ученых мнение автора по проблемам управления человеческими ресурсами и капиталом в контексте инновационных изменений социально-экономической системы не вступает в противоречие с общепринятыми теоретическими концепциями и существенно дополняет их.

К достоинствам диссертации относится всесторонний анализ современной научной литературы, авторский подход к решению поставленной задачи.

3. Научная новизна результатов диссертационного исследования, полученных лично соискателем

Анализ новизны выносимых на защиту положений диссертации, представленных в диссертационной работе выводов показывает, что они обладают высокой степенью самостоятельности и содержат существенные элементы приращения научного знания в области управления человеческим капиталом. Основные результаты исследования, содержащие научную новизну и определяющие личный вклад соискателя, представлены следующими положениями:

- на основе выполненного исследования сформирована сводная характеристика базовых элементов человеческого капитала в контексте использования системного подхода (стр. 36-40), к числу которых автор относит отдельные показатели и характеристики таких составляющих данной научной категории как интеллектуальный капитал работника, человеческие ресурсы, личный капитал работника и суммарный человеческий капитал. Автором также подробно сформулированы и обоснованы условия для формирования эффективной системы управления человеческим капиталом (формирование подсистемы управления человеческими ресурсами, способной адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды и нестабильной политической ситуации; планирование индивидуальной карьеры, подготовки и переподготовки персонала; применение гибкой системы оплаты труда,

обеспечивающей учет персонального вклада работников и их компетентности, использование практики делегирования принятия управленческих решений нижестоящим подчиненным и т.д. (стр. 42-48). В соответствии с полученными выводами, автором предложено схематичное описание структуры человеческого потенциала в контексте учета влияния таких факторов внешней среды как политико-правовая обстановка, уровень экономического развития, экологическая обстановка и социальный уровень развития региона (стр.50-55);

-сформирована система ключевых показателей, которые могут быть использованы для оценки уровня человеческого капитала в современных условиях, включающая в себя, в том числе основные финансовые показатели (суммарный годовой фонд оплаты труда предприятия, среднемесячный фонд заработной платы, расходы на командировки, оказание материальной помощи и т.д.), инвестиции в научное сопровождение и оздоровительные мероприятия (затраты на обеспечение санитарно-гигиенических условий и медицинское обслуживание, затраты на охрану труда и технику безопасности, консультационные затраты управленческого и производственного характера и т.д.) (стр.57-59);

- предложена модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала, которая в качестве структурных элементов вариативных сценариев оценивает вероятность наступления ряда негативных ситуаций, повышающих уровень риска управленческого процесса (профессиональные качества и компетенции трудовых ресурсов выше уровня развития отраслевой инфраструктуры, низкий уровень государственного регулирования исследуемых процессов, дефицит трудовых ресурсов и т.д.) и отражает ситуацию дисбаланса спроса и предложения на региональном рынке труда и рынке образовательных услуг, направленных на формирование профессиональных навыков и компетенций, необходимых в условиях цифровой экономики (стр.65, рисунок 2.5).

Приведенные в диссертации результаты исследования развивают теоретические и практические положения, сформулированные в трудах отечественных и зарубежных ученых по вопросам совершенствования управления человеческим капиталом, кадрового обеспечения регионального развития, региональной системы подготовки управленческих кадров, изучения уровня спроса на инновационные профессии.

Существенный уровень научной новизны положений и выводов представленного диссертационного подтверждает личный вклад соискателя в развитие экономической науки.

4. Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Экспертный анализ материалов диссертации позволяет сделать вывод о том, что работа Чульдум А. Э. способствует развитию теории управления человеческим капиталом. Полученные соискателем результаты исследования направлены на решение научной задачи по совершенствованию взаимодействия субъектов формирования и развития человеческого капитала на региональном уровне за счет преимуществ использования цифровых технологий и адаптации государственной политики к условиям цифровизации социально-экономических отношений.

Теоретическая значимость исследования состоит в развитии теоретических положений и методических подходов по повышению эффективности управления человеческим капиталом на основе оценки современных тенденций в управлении персоналом и совершенствования системы государственного регулирования социально-экономическими процессами.

Практическая значимость результатов исследований диссертационной работы заключается в формировании инструментария для разработки управленческих процедур стратегического и операционного менеджмента в сфере человеческого капитала с учетом возможностей инновационных технологий.

В частности, теоретические и практические результаты могут применяться специалистами в области управления трудовыми ресурсами с точки зрения формирования профессиональной карьеры отдельных категорий менеджеров, управления развитием системы подготовки и повышения квалификации управленческих кадров, органами государственного и регионального управления, ориентированными на формирование механизмов государственного регулирования рынка труда в современных условиях, а также в рамках учебного процесса по направлениям подготовки «Менеджмент», «Экономика», «Управление персоналом».

5. Дискуссионные вопросы и замечания по диссертационной работе

Положительно оценивая результаты диссертационного исследования Чульдум А. Э. следует отметить некоторые замечания и дискуссионные вопросы:

1) В первой главе диссертации автор проводит подробный анализ классических и современных теорий управления человеческими ресурсами в контексте инновационных изменений социально-экономической системы. Среди прочего автор упоминает «рациональную» модель управления человеческими ресурсами» в рамках которой, организации планируют достижение стратегических и операционных целей на основе оценки динамики ряда показателей. Однако, автору следовало бы более детально рассмотреть отличие данной модели и существующих методологических подходов к управлению человеческим капиталом с точки зрения принципов цифровой экономики.

2) На рисунке 2.3 (с. 62) автором предложено выделение структурных элементов системы прогнозирования потребности в человеческом капитале в соответствии с современными требованиями рынка труда. В качестве возможного принципа проведения прогнозных оценок диссертант рассматривает принцип индикативного планирования развития человеческого капитала в стратегической перспективе. Каким образом данный принцип может быть реализован в практических условиях? Возможно ли использование индикативного планирования в условиях формирования и развития системы управления человеческим капиталом в Республике Тыва?

3) Несомненный интерес представляет разработанный автором подход к формированию модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала (стр.65, рисунок 2.5), заметная роль в которой отведена вопросам интенсификации подготовки и адаптации профессиональных кадров для региональной экономики. Тем не менее, следует уточнить потенциал и устойчивость рассматриваемой модели в условиях развития новых форм производственно-хозяйственной деятельности на региональном уровне, взаимодействия, в том числе органов государственной власти, с такими новыми целевыми группами как социальные сети и целевые интернет-сообщества, а также с учетом изменения системы мотивационных установок для молодежи.

Указанные замечания не снижают научной значимости результатов проведенной научной работы и должны рассматриваться как советы и рекомендации для дальнейших исследований.

6. Заключение о соответствии диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней

Диссертационная работа Чульдум А.Э. «Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики» представляет собой законченную научную работу, направленную на разработку актуальной исследовательской проблемы формирования и развития системы управления человеческим капиталом на региональном уровне на основе использования возможностей современных государственных и рыночных механизмов и оптимизации путей использования управленческих инноваций в исследуемой сфере. Полученные диссертантом результаты обладают научной новизной, теоретической значимостью и практической ценностью, вносят существенный вклад в развитие научных положений теории менеджмента и управления человеческим капиталом.

Представленная диссертация выполнена на высоком научном уровне в соответствии с Паспортом научной специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент): п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Диссертационная работа Чульдум А.Э. на тему «Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики» полностью соответствует требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор – Чульдум Аяна Эрес-ооловна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических

наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Заведующая кафедрой «Менеджмент и сервис»
ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет»
доктор экономических наук (08.00.05),
доцент

 Яковлева Елена Владимировна
11.11.21.

Подпись Е. В. Яковлевой удостоверяю.

Ученый секретарь ученого совета ОмГТУ



А. Ф. Немцова

644050, Российская Федерация, г.Омск, пр-т Мира, д. 11
тел.: (3812) 65-34-07; info@omgtu.ru; https://www.omgtu.ru/