

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Коновалова Юрия Викторовича на тему «Развитие процесса управления человеческим потенциалом неуправляемых зон ответственности проектных организаций», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Значительный объем исследований отечественных и зарубежных ученых в области управления человеческим ресурсом, управления знаниями, формирования и использования компетенций персонала, управления подсистемами и функциями организаций, планирования, мотивации и контроля нацелен на поиск универсальных механизмов и методов менеджмента производственно-хозяйственной деятельности предприятий. Разработка рекомендаций, закрывающих широкий спектр задач в сфере общих проблем управления, оставляет неохваченными более узкие и специфичные сегменты многообразной деятельности организаций в турбулентном мире глобальных вызовов и угроз. В частности, несмотря на наличие общих аспектов управления, менеджмент проектных организаций нефтегазовой отрасли имеет существенные отличия, связанные со значительной концентрацией интеллектуального труда и скрытым характером человеческого потенциала. Таким образом, достижение поставленных Коноваловым Ю.В. задач выявления неиспользуемых потенциальных возможностей специалистов проектных организаций, а также развитие методов принятия экономически обоснованных управленческих решений актуально как с теоретической, так и с практической точек зрения для развития управления в исследуемой области.

Анализ содержания рецензируемой диссертационной работы показывает, что исследование обладает существенной **научной новизной**, которая заключается в авторском способе количественной оценки величины скрытого потенциала развития проектных организаций, оригинальных подходах к анализу состояния подсистем

тем управления, системы обеспечения принятия решений в управлении скрытым потенциалом проектных организаций, частью которой является модель анализа факторов эффективности, мероприятий по совершенствованию процессов управления организацией, включая подсистему планирования, мотивацию и точки концентрации компетенций в организационной структуре. В основе диссертационной работы лежит значительный массив эмпирических данных, передовые достижения ученых в области менеджмента и надлежащим образом примененные методы исследования. Результаты исследования и предложения Коновалова Ю.В. имеют следующие **признаки научной новизны**.

1. Скрытый потенциал развития определяется автором через незадействованные компетенции персонала в сочетании с наличием неиспользуемого специалистом рабочего времени. Это позволяет осуществить поиск и задействовать идентифицированные ресурсы, о существовании которых ранее не было известно.

2. Зависимость между наличием и результативным использованием латентного потенциала незадействованных в производстве компетенций раскрывается автором посредством оценки состояния системы управления и ее способности управлять скрытым потенциалом специалистов, через количественный анализ подходов к управлению, сбалансированность организационной структуры, экономически эффективное целеполагание, планирование и мотивацию. Отличие предложенных оценок заключается в соответствии состояния системы управления ожиданиям носителей скрытых компетенций, повышающих доверие и результативность мероприятий.

3. Матричный характер организационной структуры проектных организаций оказывает сдерживающее влияние на задействование неиспользуемого персоналом компетентностного потенциала. Предложенные автором «точки концентрации компетенций персонала» являются не только функциональными образованиями в организационной структуре, но и субстанциями реализации стремлений к власти ради достижения производственной результативности.

4. Предложения по расширению управляющих и координирующих функций подсистемы планирования в части анализа управления компетенциями персонала и

мониторинга состояния системы управления синхронизированы в общий комплекс мер по достижению сбалансированного экономического развития текущих и перспективных видов деятельности организации.

5. Авторская система обеспечения принятия решений в управлении скрытым потенциалом проектных организаций охватывает скрытые компетенции персонала, неиспользуемый фонд рабочего времени, основные подсистемы управления и экономику осуществляемых мероприятий. Функционирование перечисленных элементов системы на постоянной основе создает благоприятную внутреннюю среду эффективного развития.

6. С использованием модели анализа факторов экономической эффективности определяются изменения в статьях доходов и затрат организации, позволяющие дать объективную оценку об интегральном эффекте перехода неиспользуемых компетенций персонала в компетентность организации.

7. Логическая последовательность действий от возникновения целевых задач до мониторинга их результативности определена методикой и алгоритмом комплексного управления компетенциями персонала, которые унифицируют управление скрытым потенциалом развития и обеспечивают функционирование процессов компетентностного развития на постоянной основе.

Содержание автореферата дает исчерпывающее представление о предложениях диссертанта. Обоснованность и достоверность результатов работы подтверждается эмпирическими данными и примененными соискателем методами исследования. Выполненная автором апробация подтверждает результативность разработок и вклад в развитие теории и практики менеджмента.

Диссертационная работа Коновалова Ю.В. обладает несомненными достоинствами. Но имеются и отдельные недостатки, замечания. Суть последних сводится к следующему.

1. В автореферате отмечается особенность возникновения перекрестного и неформального управления в матричных организационных структурах. Создание точек концентрации компетенций решает задачу заинтересованного вовлечения неиспользуемых компетенций персонала в созидательные процессы организации,

но не исключает обозначенного выше негативного влияния свойств матричной структуры. Таким образом, если меры по снижению обозначенных рисков не будут предусмотрены, то деятельность новых функциональных образований может оказаться под угрозой неисполнения взятых на себя обязательств.

2. В соответствии с действующими стандартами качества проектные организации должны предусматривать четкую последовательность процессов организации обучения персонала и исключать возможность формирования неиспользуемых знаний у работников. Из автореферата следует, что одной из причин возникновения неуправляемых зоны ответственности является наличие неиспользуемых знаний. При этом в тексте отсутствует информация об исчерпании возможностей системы управления по упорядочению процессов обучения персонала.

Отметим, что указанные недостатки в целом не влияют на общую положительную оценку работы.

Диссертационная работа «Развитие процесса управления человеческим потенциалом неуправляемых зон ответственности проектных организаций» соответствует требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. №842, а Коновалов Юрий Викторович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Руководитель научного направления
«Институты современной экономики
и инновационного развития»
ФГБУН «Институт экономики РАН»,
заслуженный деятель науки РФ,
доктор экономических наук, профессор

А.Е. Городецкий

Контактные данные:

раб. тел.: (499) 724-15-41

E-mail: AEGorod@mail.ru

Адрес: 117218, г. Москва, Нахимовский пр., 32

Отзыв составлен 17 ноября 2015 года

Подпись А.Е. Городецкого

Подтверждается: Зав. канцелярией

Федерального государственного бюджетного

учреждения науки Института экономики

Российской академии наук

