

*В диссертационный совет Д212.184.03
при ФГБОУ ВПО «Пензенский университет
архитектуры и строительства»*

ОТЗЫВ

официального оппонента

Куликова Владимира Ивановича

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

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Обозначенная диссертантом тема управления человеческим потенциалом остается актуальной на любых этапах развития общества. Изменение технологических укладов приносит постоянную новизну в механизмы и методы управления трудовыми ресурсами. Вместе с изменением технологических процессов на предприятиях совершенствуются и подходы к управлению персоналом. Достижение организациями новых целей развития требуют регулярного пересмотра процессов, оптимизации функционального взаимодействия, обеспечения комплексного функционирования производственных систем, специалистов и менеджеров предприятия. Обеспечение эффективного управления возрастающей ролью человеческого фактора в развитии научно-технического прогресса и экономики страны сопряжено не только с образованностью населения, уровнем профессиональной подготовки специалистов организаций, но и с изменениями в кадровой политике, применением инноваций в организации трудовой деятельности, развитием функций существующих подсистем управления, углублением понимания мотивов интеллектуальной деятельности человека. Интегрированность человеческого фактора во все сферы управления организациями предопределяет результативность управленческих воздействий. Организации не всегда способны находить исчерпывающее решение в проблеме сочетания заданных стандартов управления и интеллектуального лидерства. Коммуникационная функция менедж-

мента, призванная ставить перед персоналом цели, контролировать процессы и результаты производственной деятельности, анализировать достижения и адекватно реагировать на множество противоречивых внешних и внутренних факторов, должна соответствовать реальности и иметь способность перспективного видения и масштабного стратегического планирования собственных действий. Только прогрессивный менеджерский состав организаций, способный разглядеть скрытые интеллектуальные способности персонала, может ставить перспективные задачи и эффективно решать их. Поэтому тему диссертационного исследования считаю своевременной и актуальной.

2. Степень обоснованности научных положений и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании

Диссертационная работа Ю.В. Коновалова является самостоятельным, законченным, целостным исследованием, в котором поставлена цель и полностью решены заявленные задачи. Автор достаточно корректно использует известные в науке методы исследования и обоснования результатов. Промежуточные и окончательные выводы конкретны, а обобщения и рекомендации предназначены для обозначения возможностей практического использования. Автором проанализированы известные достижения и теоретические положения, относящиеся к системам управления, включая мотивацию, планирование, организационные структуры. Существенные отличия обозначенных в диссертации задач управления человеческим потенциалом и предлагаемых соискателем подходов к решению проблем развития компетенций персонала и управления ими обеспечивают преемственность научных достижений других авторов. Список использованной литературы содержит 174 наименования по тематике диссертационного исследования.

Для установления факта наличия неиспользуемых ресурсных возможностей в организации автором вводится понятие «неуправляемая зона ответственности», под которой понимаются скрытые потенциальные возможности персонала, выходящие за рамки существующих должностных обязанностей. Автором последовательно доказывается, что наличие неуправляемых зон от-

ветственности является неотъемлемой характеристикой организаций с высокой долей интеллектуального труда. Исследованные автором статистические данные о снижении интереса к научным исследованиям и разработкам в РФ, включая проектные и проектно-исследовательские организации, подтверждают правильность выводов автора о развитии процессов управления накопленными знаниями и умениями в научных и проектных организациях. В работе диссертант грамотно использует математический аппарат и доводит предложения до уровня практического использования. Результаты диссертационного исследования прошли необходимую апробацию научным сообществом: семь раз докладывались и обсуждались на всероссийских и международных конференциях, в развернутой форме отражены в ведущих печатных изданиях, в том числе в пяти статьях, опубликованных в журналах, входящих в Перечень ВАК.

Достоверность полученных диссертантом результатов подтверждается качественным инструментарием исследования, применением в процессе обработки информации возможностей современной вычислительной техники, средств статистического анализа, согласованностью полученных теоретических и практических результатов с известными положениями менеджмента как научной дисциплины.

3. Научная новизна результатов диссертационного исследования

Ю.В. Коноваловым результативно выполнено исследование и предложены новые методы, позволяющие осуществлять развитие управляющих функций организаций, совершенствовать процессы управления человеческим потенциалом.

В представленных материалах к числу позиций, обладающих признаками научной новизны, по нашему мнению, необходимо отнести следующие результаты.

1. На основании статистической информации доказано наличие неуправляемых зон ответственности в проектных организациях России, как по-

тенциального ресурса развития новых компетенций (С. 43-47 диссертационной работы).

2. Разработан инструментарий оценки величины скрытого потенциала неуправляемых зон ответственности через расчет неиспользуемого фонда рабочего времени, уровня компетенций персонала и его желания реализовывать свои возможности в новых качествах (С. 64-71 диссертационной работы).

3. Представлен способ оценки и количественное исчисление функциональной действенности системы управления в конкретизированной способности вовлекать в производственный потенциал работников, учитывающий мнение носителей неиспользуемых компетенций (С. 71-78 диссертационной работы).

4. Предложено практическое применение мотивационного механизма преобразования заинтересованных во власти работников через создание новых функциональных единиц в виде «точек концентрации компетенций» в организационной структуре как социального лифта для талантливых руководителей (С. 51-55 диссертационной работы).

5. Конкретизированы направления усиления управляющих и контрольных функций подсистемы планирования в оценке состояния неуправляемых зон ответственности, функций и подсистем управления (С. 83-86 диссертационной работы).

6. Представлена система обеспечения принятия решений в управлении скрытым потенциалом проектных организаций, объединяющая в единый регулярно осуществляемый цикл процессы идентификации человеческого потенциала, состояния системы управления и оценки экономической целесообразности (С. 87-91 диссертационной работы).

7. Разработана матричная модель анализа факторов экономической эффективности, использование которой позволяет охватить важнейшие, влияющие на экономическую эффективность преобразующих мероприятий, доходы и затраты (С. 91-94 диссертационной работы).

8. Предложена методика, включающая алгоритм комплексного управления компетенциями персонала (С. 110-121 диссертационной работы).

Результаты работы соискателя являются новым научным знанием. Эти результаты могли бы быть распространены на более широкий объект исследований. Большую весомость результатам могло обеспечить расширение диапазона исследования, включающего не только проектные организации нефтегазовой отрасли, но и другие организации, работающие в сфере прикладных исследований и инновационных разработок. Однако решение этой задачи сопряжено с ограниченностью информационного поля и требует применения иных научных методов.

4. Недостатки и замечания по диссертационному исследованию

Давая в целом положительную оценку новизны полученных соискателем результатов исследования, их достоверности, обоснованности предложений, считаю необходимым отметить отдельные недостатки.

1. Автор предлагает оптимизировать использование имеющихся компетенций руководителей и специалистов путем использования скрытого потенциала неуправляемых зон ответственности. Соответственно, по мнению автора, произойдет повышение экономической эффективности деятельности предприятия. Однако во многих случаях интеграция разрозненных элементов компетенций в единое целое не покрывает всего поля необходимых компетенций. Заполнение возникшей потребности требует привлечения новых управленческих работников или переподготовки имеющихся, а это дополнительные затраты, которые приведут к снижению эффекта от предлагаемой оптимизации использования компетенций. При этом полное сокращение неиспользуемых компетенций вряд ли может быть достигнуто.

2. Автор использует экспертные оценки при определении соответствия используемых подходов к управлению (С. 71 – 72; 78 – 79). Однако в диссертации нет достаточного подтверждения достоверности данной оценки, с точки зрения выбора экспертов и согласованности их мнений.

3. Алгоритм комплексного управления компетенциями персонала включает этап сбора заявок претендентов на управление во вновь создаваемых точках концентрации компетенций персонала, в которых ведущая роль отведена будущим руководителям. В диссертации обозначено, что этот субъект должен быть мотивирован не только на получение властных полномочий, но и на достижение практических результатов, но способы отбора претендентов предусматривают только наличие бизнес-плана (С. 118). Следовало бы раскрыть механизмы защиты от возможных фактов проявления авантюризма со стороны недобросовестных работников, желающих ускорить свое иерархическое продвижение.

Указанные замечания не снижают теоретической и практической значимости проделанной диссертантом работы и обоснованности выводов, а полученные результаты создают позитивное впечатление об авторе как о состоявшемся научном работнике.

5. Соответствие диссертации установленным требованиям.

На основании вышеизложенного можно заключить, что диссертационная работа Ю. В. Коновалова является законченным научным исследованием, выполненным автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, и свидетельствует о личном вкладе автора диссертации в науку. Диссертация написана грамотно, правильно оформлена, снабжена достаточным количеством ссылок на труды ученых, работающих в данной области.

Исследование Ю. В. Коновалова выполнено на актуальную тему, сформулированные положения, выводы и рекомендации достаточно обоснованы, обладают научной новизной, теоретической и практической значимостью. Диссертация может рассматриваться как научно-квалификационная работа, в которой содержится решение научной задачи управления скрытым человеческим потенциалом проектных организаций нефтегазовой отрасли, обеспечивающего повышение эффективности их деятельности, что имеет существенное значение для экономики топливно-энергетического комплекса России.

Содержание диссертации и выносимые на защиту научные результаты соответствуют пунктам 10.11 «Процесс управления организацией, её отдельными подсистемами и функциями. Целеполагание и планирование в управлении организацией. Контроль, мониторинг и бенчмаркинг. Механизмы и методы принятия и реализации управленческих решений. Управление проектом. Управление знаниями. Риск-менеджмент. Управление производством. Современные производственные системы» и 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» Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент). Автореферат полностью раскрывает структуру и содержание диссертации, авторские публикации в полной мере отражают результаты диссертационного исследования.

Представленная диссертация удовлетворяет критериям, установленным для кандидатских работ, и требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. №842, а ее автор, Коновалов Юрий Викторович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

20.11.2015 г.

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ОППОНЕНТ

доктор экономических наук, доцент,
декан экономического факультета
ФГБОУ ВПО «Ивановский
государственный университет»

Куликов В. И.



Подпись *Куликова В.И.* заверяю
и.о. секретаря совета ИЭУ
Александр Лебедева А.В.
« 20 » 11 20 15 г.

Контакты:

Куликов Владимир Иванович
153025, г. Иваново, ул. Ермака, 39,
Ивановский государственный университет
Экономический факультет
8 (4932) 93-89-04
kulikovvi@yandex.ru