

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры «Экономика, финансы и статистика» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет» Саксина Алексея Геннадьевича на диссертационную работу Коновалова Юрия Викторовича «Развитие процесса управления человеческим потенциалом неуправляемых зон ответственности проектных организаций», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – менеджмент

1. Актуальность темы диссертационного исследования

Нефтегазовая отрасль, опирающаяся на современные научно-технические достижения и технологии, постоянно совершенствует кадровую политику и наращивает свои компетенции в проектировании и строительстве объектов эксплуатации. Высококвалифицированные кадры проектных организаций отрасли разрабатывают новые технологии разведки месторождений углеводородного сырья в труднодоступных регионах, обеспечивают надежность и промышленную безопасность функционирования опасных производств, проектируют современные автоматизированные производства, системы связи и энергообеспечения объектов эксплуатации. Управление столь разнообразным интеллектуальным потенциалом проектного комплекса постоянно совершенствуется и должно впитывать новые методы, обеспечивающие эффективность строительства объектов эксплуатации и экономический рост отрасли.

Управление интеллектуальной сферой производства сочетает в себе способность объединения множества профессиональных компетенций в необходимый продукт, состоящий из значительного числа согласованных расчетов, чертежей, решений. Широта знаний специалистов, получивших вузовскую подготовку, позволяет решать не только узкоспециализированные научно-технические задачи, но и обеспечивать поиск и осуществление новых

направлений как в технологии проектировании, так и в технологии строительства и эксплуатации объектов топливно-энергетического комплекса.

Развитие процессов управления столь интеллектуально насыщенным кадровым потенциалом, обеспечивающих повышение результативности использования трудовых ресурсов, относится к важным практическим задачам, решение которых обеспечивается научными исследованиями и разработками. Компетенции персонала и компетентность организации во многом зависят от состояния системы управления. Глубина установленной взаимосвязи между субъектом и объектом управления обеспечивает степень доверия и спектр возможностей перспективного развития.

Закрепленные должностными инструкциями права и обязанности работников сокращают возможности управления человеческим потенциалом, частично переводя незадействованный спектр компетенций руководителей и специалистов в неформальную сферу. Таким образом, ограничиваются не только потенциальные возможности работников применить имеющиеся у них знания, но и пути развития новых компетенций организаций. Научное обоснование существования подобных интеллектуальных образований и целесообразности управления ими является важным фактором развития теории менеджмента и практики управления.

Считаю, что поднятая автором тема актуальна и отвечает современным тенденциям в управлении человеческим потенциалом.

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

Диссертационное исследование Ю.В. Коновалова является законченной целостной самостоятельно выполненной работой, в которой рассмотрены проблемные вопросы управления человеческим капиталом и пути совершенствования функций и подсистем управления. Диссертантом определены и полноценно использованы научные методы исследования, применение которых обеспечивает объективность и доказуемость имеющихся проблемных вопросов в обозначенном предмете исследования. Автор последовательно, опираясь на известные теоретические положения в сфере менеджмента, анализирует факты наличия недоиспользованных в производстве трудовых ресурсов и снижение активности в области научных исследований и разработок

в проектом комплексе газовой отрасли. Представленные им доказательства опираются на отчетные данные исследуемых проектных организаций нефтегазовой отрасли и данные Федеральной службы государственной статистики. Идентифицированные автором ресурсные возможности, использование которых ограничивается не только должностными инструкциями, но и сложившейся системой управления, названы им «неуправляемыми зонами ответственности». Анализируя современные научные достижения в обозначенной сфере, диссертант приводит доказательства существенных отличий его предложений от разработок других авторов как в области управления человеческим потенциалом, так и в области совершенствования функций и подсистем управления. Анализ теоретических положений и современных научных достижений в управлении человеческим потенциалом развиваются автором в практические предложения, осуществление которых систематизируется и апробируется на примере проектной организации ОАО «Гипрогазцентр».

В диссертации представлено 16 рисунков, 9 таблиц и 18 формул. Библиографический список, использованной диссертантом информации, состоит из 174 источников. Приложения содержат использованные в исследовании данные и результаты расчетов. Математический аппарат, используемый в количественной оценке и разработке индикативных показателей применен диссертантом корректно и позволяет дополнить аналитические возможности проектных организаций. Результаты диссертационного исследования опубликованы в пяти изданиях, входящих в перечень ВАК Минобрнауки РФ, докладывались на международных и всероссийских конференциях, общий объем публикаций составляет 11,01 п.л.

3. Научная новизна результатов диссертационного исследования

Диссертационное исследование Ю.В. Коновалова и предложенные им методы имеют не только практическое применение, но и способствуют развитию теории менеджмента.

Признаками научной новизны, по моему мнению, обладают следующие результаты.

1. Введено в научный оборот понятие «неуправляемые зоны ответственности», позволяющее сосредоточить внимание менеджмента организаций на скрытых ресурсных возможностях интеллектуальной части активного и

заинтересованного в развитии персонала проектных организаций (С. 44-45 диссертации).

2. Доказана необходимость создания «точек концентрации компетенций персонала» как мера всестороннего доверия будущему руководителю и форма воплощения мотивирующих стимулов к его результативной деятельности (С. 51-55 диссертации).

3. Предложен математический способ расчета величины потенциала неуправляемых зон ответственности с учетом наличия неиспользуемого в производстве ресурса времени (С. 64-71 диссертации).

4. Изложен авторский подход к способу оценки и расчету соответствия закрепленных функций, решаемых подсистемами управления, с точки зрения специалистов, имеющих физическую возможность применить неиспользуемые знания в производстве, но не проявляющих инициативы (С. 71-78 диссертации).

5. Обоснована ведущая роль подсистемы планирования в результативном управлении процессом преобразования неуправляемых зон ответственности в экономически эффективный ресурс (С. 83-86 диссертации).

6. Синтезирована авторская система обеспечения принятия решений в управлении скрытым потенциалом проектных организаций как циклический блок анализа состояний компетенций персонала и системы управления, повышающий объективность информационной поддержки менеджмента (С. 87-91 диссертации).

7. Рекомендована к использованию матричная модель анализа факторов экономической эффективности как инструмент оценки доходов и затрат в многостороннем проявлении принятых управленческих решений (С. 91-94 диссертации).

8. Предложен алгоритм комплексного управления компетенциями персонала, структурирующий и аргументирующий порядок осуществления мероприятий по управлению скрытым потенциалом неуправляемых зон ответственности (С. 116-121 диссертации).

Приведенный выше перечень результатов отражает вклад автора в развитие научных знаний. При этом исследование автора, нацеленное на достижение практического результата в развитии процессов управления человеческим потенциалом, оставляет возможность более детального изучения спе-

цифики функционирования подсистем управления, отвечающих за кадровую политику организаций, к примеру, в дифференцированных условиях конкуренции, налогово-бюджетного регулирования и иных экономических условиях по заданным критериям.

4. Недостатки и замечания по диссертационной работе

Отмечая достаточно высокий уровень выполненного диссертационного исследования, заслуживающего положительной оценки с точки зрения глубины проработки, достоверности используемой информации и новизны результатов, следует отметить наличие отдельных спорных, но одновременно с этим дискуссионных утверждений автора.

1. Подтверждение автором фактов существования неуправляемых зон ответственности в интеллектуальной сфере социально-экономических систем общества не означает безусловную возможность практического использования этого потенциала. Понимая это, автор предлагает организовать процесс, способствующий созданию стартовых возможностей для инициативных руководителей и специалистов. Наличие структурных возможностей является только частью условий, при которых желание личности совпадет с потребностями организации в развитии новых компетенций. Таким образом, приложенные высшим менеджментом усилия могут показать низкую эффективность или ее отсутствие, если инициатива снизу будет отсутствовать. На мой взгляд, кроме благоприятных условий для стимулирования скрытого потенциала неуправляемых зон ответственности необходима активная инициатива сверху, заключающаяся в целевом отборе потенциальных руководителей, способных не только осуществлять административные функции, но и учитывать свободу волеизъявления специалистов, их компетенции, социально-экономическую ориентацию и др.

2. В диссертации отмечается, что диагностика подсистем управления имеет целевой характер, непосредственно относящийся к способности организации повышать заинтересованность и эффективность использования накопленного специалистами интеллектуального капитала. При этом автор не акцентирует внимания на последствиях решений по расширению управляющих функций подсистемы планирования, мотивации и упорядочению организационной структуры. Решения по совершенствованию подсистем управ-

ления, конечно, оказывают позитивное влияние на управление человеческим потенциалом неуправляемых зон ответственности, но одновременно могут измениться условия управления существующими процессами. Косвенное влияние изменений в системе управления может оказать как позитивные, так и негативные воздействия для существующих процессов, однако автор данный фактор не учитывает.

3. Представленные в диссертации точки концентрации компетенций персонала рассматриваются автором как потенциальные функциональные единицы в организационной структуре дополняющие существующие центры доходов. Существуют компетенции, использование которых представляет интерес не для бизнеса, а для совершенствования внутренних процессов. Улучшение процессов не всегда обеспечивает получение доходов, но могут влиять на сокращение затрат организации. Автор не распространяет предлагаемый им инструментарий на неиспользуемые компетенции вспомогательных подразделений, которые совместно с вновь созданными центрами доходов способствуют повышению уровня рентабельности организации в целом.

4. Одним из источников возникновения неиспользуемых компетенций персонала автор отмечает хаотичность потребностей в обучении, широкий спектр получаемых знаний и невозможность их полного применения на практике. В рамках действующих стандартов качества данные вопросы могут быть решены в ходе постоянного улучшения процесса обучения. Таким образом, постоянное улучшение процессов менеджмента качества влияет на снижение неуправляемых зон ответственности, значит, поставленная цель снижения уровня неиспользуемых компетенций может быть достигнута другими, более легкими средствами. Очевидно, что постепенные улучшения процессов обучения могут иметь более продолжительный характер, чем изложенный автором в диссертации метод, но не следует исключать его возможности.

5. В анализе особенностей матричной организационной структуры, характерной для проектных организаций, автором констатируется ее важнейший недостаток перекрестного управления. Очевидно, что для диссертационного исследования существующая организационная структура является подосновой разработки обозначенного предмета исследования, которым являются процессы управления подсистемами и функциями организаций,

включая компетентность персонала и компетентность организации, непосредственно связанные с неуправляемыми зонами ответственности. Однако в тексте диссертации могли быть приведены положительные факторы от создания в организационной структуре точек концентрации компетенций персонала и регламента взаимодействия между функциональными единицами.

Приведенные выше замечания, как уже отмечалось, имеют дискуссионный характер и не снижают теоретической и практической значимости диссертационного исследования, разработок, предложений и выводов, показывают зрелость автора и его состоятельность как научного работника, заслуживающего присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

5. Заключение о соответствии диссертации установленным требованиям

Выполненное Ю.В. Коноваловым диссертационное исследование затронуло актуальную тему управления человеческим потенциалом, изложенные в работе положения, включая выводы и рекомендации, обоснованы, обладают научной новизной, теоретической и практической значимостью. Таким образом, оно является научно-квалификационной работой, содержащей решение научной задачи развития теории менеджмента и практического применения выполненных разработок в сфере управления человеческим потенциалом организаций с высокой долей наукоемкой продукции, что имеет существенное значение для научно-технических и инновационных направлений развития экономики России.

Содержание диссертации и выносимые на защиту научные результаты соответствуют пункту 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 пункту 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: вы-

работка 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: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – менеджмент. В автореферате диссертации четко сформулированы цель и задачи исследования, приведено основное содержание и перечень публикаций, отражающий полноту апробации достигнутых результатов диссертационного исследования.

Рассмотренная диссертационная работа полностью соответствует уровню 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: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – менеджмент.

Официальный оппонент

доктор экономических наук, доцент, профессор
кафедры «Экономика, финансы и статистика»
ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный
архитектурно-строительный университет»



А.Г. Саксин

20.11.2015 г.

Подпись профессора Саксина А.Г. заверяю
Проректор по научной работе, к.т.н., доцент
И.С. Соболев



603950, г. Нижний Новгород, ул. Ильинская, д.65,
ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный
архитектурно-строительный университет»

Телефон: 8 (831) 430-54-37

E-mail: a.g.saksin@mail.ru