

## ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Гридиной Валерии Валериевны на тему: «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

### **Актуальность темы исследования.**

В современных условиях развития экономики совершенствование системы управления развитием персонала становится ключевым направлением формирования конкурентных преимуществ как отдельных организаций, так и экономики в целом. Персонал является основной функциональной подсистемой предприятия и представляет собой приоритетный ресурс инновационного развития. Развитие рыночных отношений в России касается не только форм хозяйствования, ориентирующих ее на эффективное применение ресурсов, но и рационального использования кадрового и интеллектуального потенциала трудящихся. В этих условиях все более важное значение приобретают проблемы формирования оптимальной системы управления развитием персонала организации, которая позволяет на всех уровнях корпоративного университета более полно раскрывать и использовать управленческий потенциал своих работников, а персоналу дает возможность удовлетворить более широкий спектр потребностей, в том числе в профессиональной реализации. Темпы изменения ценностно-мотивационных ориентаций общества и персонала организации в частности, существенным образом опережают темп изменений в технологиях управления, что создает определенный разрыв между представлениями о карьере, побудительными причинами развития и карьерного роста и способами управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Диссертация Гридиной В.В. обусловлена необходимостью теоретико-методического и практического обоснования направлений и инструментов совершенствования системы управления развитием персонала организации



в структуре корпоративного университета. В связи с этим тема рассматриваемого исследования является перспективной и актуальной.

В авторской формулировке цель диссертационной работы заключалась «в совершенствовании системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» (с. 5,6). Это представляет собой сложную научную задачу, потребовавшую от автора оригинальных подходов, способности преломить существующие тенденции в исследованиях в области экономики и управления народным хозяйством (экономика труда) через призму когнитивного восприятия, сформулировать задачи исследования, соответствующие заявленным цели, объекту и предмету. Научный, но в то же время, доступный стиль изложения материала, корректно проведенная научная полемика, соблюдение принципа добросовестности цитирования заимствованных теоретических положений, степень «погружения в глубину» исследуемой проблемы и анализ ее современного состояния свидетельствуют о зрелости автора как научного исследователя, его умении определять важные экономические проблемы и предлагать новые варианты их решения.

Содержание диссертации соответствует научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда): 5.7. Проблемы качества человеческого капитала, рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; формирование, развитие, использование и оценка человеческого капитала; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; 5.8. Управление, развитие и оценка человеческих и трудовых ресурсов на микро-, мезо- и макроуровне. Нормирование, организация и гуманизация труда; их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников.

#### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций**

Диссертационному исследованию Гридиной В.В. в целом присуща высокая степень обоснованности, сформулированных автором положений, выводов и рекомендаций, что обусловлено использованием обширной информационной базы в форме фундаментальных и современных отечественных и иностранных исследований. Использованные автором источники информации в области теории экономики труда, проектного

управления, методологии системного подхода к управлению развитием персонала организации, системной динамики и кластерного анализа позволили убедительно доказать научную состоятельность ключевых результатов диссертационной работы. К таким результатам отнесем следующие:

- предложенная автором корректировка применяемых и введение в научный оборот новых терминов, определяющих такие понятия как «развитие персонала» (с. 22), «система развития персонала» (с. 23), «управление развитием персонала» (с. 25), «корпоративный университет» (с. 39) в полной мере соответствуют базисным положениям признанных исследований в области экономики труда, и позволяет адаптировать применяемый понятийный аппарат к специфике объекта и предмета оппонируемого исследования;

- изложенные в оппонируемой диссертации концептуальные положения комплексного подхода к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, базирующегося на принципе системности (стр. 45-53) являются научно состоятельным развитием методического инструментария определения показателей для достижения экономической эффективности управления развитием персонала;

- предложенный Гридиной В.В. методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, основанный на процессном подходе и методах реинжиниринга (с. 72-93), позволяет проанализировать существующий процесс развития персонала организации, а также выявить «узкие места» с целью дальнейшей оптимизации системы управления развитием персонала;

- разработанный Гридиной В.В. научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на методах кластерного анализа и системной динамики, который позволяет оценить основные экономические показатели организации после создания корпоративного университета и его внедрения в структуру организации (с. 94-113) целиком соответствует теоретически обоснованным и применяемым на практике подходам к созданию адекватного целям и задачам конкретного исследования аппарата использования статистических данных;

- обоснованный авторский комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации, основанный на системном подходе (с. 116-129) отражает совокупность задач и регламентирует последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации;

- представленный соискателем методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на процессном подходе (с. 130-151) является эффективным инструментом анализа и оценки управляющего воздействия, функциональной структуры, а также ресурсных и информационных потоков рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала.

### **Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций**

Представленная к оппонированию диссертационная работа Гридиной Валерии Валериевны характеризуется научной новизной, новаторским междисциплинарным подходом, прошедшим апробацию и нашедшим свое отражение в теоретической и методической интерпретациях. Вышеуказанные обстоятельства в совокупности с обоснованной доказательной базой представленных результатов диссертации характеризуют автора как состоявшегося ученого, обосновавшего авторский терминологический аппарат совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета с позиции теоретических и методических взглядов, значительно расширившего фундаментальные и прикладные аспекты экономической науки, повествовательно представленные в рукописи оппонируемой диссертации. В их числе:

- 1) сформирована авторская концепция понятийно-категориального аппарата исследования, а именно категории: «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет» (с. 22,23,25,39);

- 2) в качестве научной основы исследования выступил авторский концептуальный подход к пониманию процесса совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (с. 46-48);

3) представлен методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации (с. 72-93);

4) предложен авторский научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (с. 94-113), основанный на методах кластерного анализа и системной динамики, который позволяет оценить основные экономические показатели организации после создания корпоративного университета и его внедрения в структуру организации;

5) разработан авторский комплексный механизм совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета, отражающий совокупность задач и регламентирующий последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации (с. 116-129);

6) автором научно обоснован методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, позволяющий проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала (с. 130-151).

Основываясь на убедительности применяемых Гридиной В.В. теоретических и методических приемов, целесообразно отметить общую логичность взглядов автора, характеризующихся последовательностью и завершенностью. Оппонируемая работа имеет консолидированную структуру, выверенную завершенность и аргументацию выводов и предложений.

Достоверность и обоснованность полученных результатов подтверждается грамотно поставленными и полностью достигнутыми целью и задачами исследования, актуальными и компетентно выбранными методами научного познания, высокой информативностью теоретической и эмпирической базы, включающей труды отечественных и зарубежных специалистов, хорошей апробацией и публикацией разработанных положений научной новизны.

Основные положения диссертационной работы опубликованы в 24 научных трудах общим объемом 7,32 п.л., из которых лично автору

принадлежит 7,24 п.л., в том числе 6 публикаций в рецензируемых научных изданиях, в том числе 5 – в изданиях, включенных в перечень ВАК ДНР, 1 – в журнале, включенном в перечень ВАК РФ. Автореферат полностью отражает содержание диссертации.

Таким образом, достоверность и новизна научных положений, практических результатов и выводов, полученных Гридиной В.В. в ходе диссертационного исследования, не подлежат сомнению.

#### **Замечания.**

Отмечая высокую научную состоятельность диссертационного исследования Гридиной В.В., актуальность темы, высокое качество и значимость достигнутых результатов, следует выделить ряд замечаний.

1. Положения, выносимые на защиту, не соответствуют логике решаемых задач диссертационного исследования.

2. При описании модели процесса развития персонала организации (стр. 76) автор в качестве основных элементов модели выделяет «механизмы (руководство организации, отдел развития персонала, внешний консультант, персонал организации, бухгалтерия) и управление (стратегический план организации, положение о системе развития персонала, приказ о развитии персонала, трудовой договор, инструкции)». Необходимо пояснить, что понимается в данном случае под «механизмом» и «управлением».

3. При обосновании комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (рис. 3.1, с. 117) автором не выделены структурные элементы данного механизма: объекты, субъекты, центр, алгоритм функционирования, результаты, характеризующие действие, условия, способствующие или препятствующие функционированию механизма.

Сделанные замечания по диссертационной работе Гридиной В.В. не снижают ценности проведенного исследования и не влияют на его общую положительную оценку.

#### **Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней.**

Диссертационная работа Гридиной В.В. посвящена актуальной теме и представляется своевременным вкладом в теорию и методологию

исследований в области экономики труда. Результаты работы отвечают критериальным требованиям к достоверности, новизне и практической значимости, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук, их прикладное применение позволит повысить эффективность совершенствования системы управления развитием персонала.

В связи с этим считаю, что диссертационная работа отвечает требованиям, предъявляемым ВАК при Министерстве образования и науки РФ, «Положению о порядке присуждения ученых степеней», а ее автор, Гридина Валерия Валериевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда).

*Я, Третьякова Лариса Александровна, согласна на автоматизированную обработку персональных данных.*

Официальный оппонент:  
доктор экономических наук по  
специальности 08.00.05 – Экономика  
и управление народным хозяйством,  
профессор, профессор кафедры  
менеджмента и маркетинга Института  
экономики и управления Федерального  
государственного автономного  
образовательного учреждения  
высшего образования «Белгородский  
государственный национальный  
исследовательский университет»

Л.А. Третьякова

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»

Адрес: 308015, РФ, Белгородская область, г. Белгород, ул. Победы, 85

Телефон: +7(4722) 30-12-11

E-mail: [info@bsu.edu.ru](mailto:info@bsu.edu.ru),

Адрес сайта: <http://bsuedu.ru/>

Личную подпись  
удостоверяю  
Ведущий специалист  
по кадрам управления  
по развитию  
персонала и  
кадровой работе



*Л.А.*  
*Иванов*  
« 25 » 10 20 21 г.