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

Современное состояние экономики характеризуется глубинными изменениями, связанными с усилением конкурентной борьбы между хозяйствующими субъектами. В условиях политических и экономических изменений, происходящих в Донецкой Народной Республике, возникает проблема приспособления организации и её персонала к этим изменениям. Развитие персонала в такой ситуации становится неотъемлемым условием успешного функционирования организации, а формирование системы развития персонала, ориентированной на текущие проблемы и задачи бизнеса, определяет успешность её развития. В силу этого постановка и постоянное совершенствование системы управления развитием персонала организации в современных условиях представляет одну из актуальных задач развития Донецкой Народной Республики.

Таким образом, тема диссертационной работы Гридиной В.В. посвященная развитию теоретико-методических основ и разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, является актуальной как с теоретической, так и с практической точек зрения.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Научные положения, выводы и рекомендации, полученные в ходе диссертационного исследования Гридиной В. В., следует отметить высокой степенью обоснованности. Цель, поставленная соискателем в исследовании, достигнута, в результате чего получили развитие теоретико-методические основы, а также разработаны научно-практические рекомендации по

ГОУ ВПО «ДонНУ»
01 11 2022
Индекс 1156/01-42

совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Следует отметить логическую взаимосвязь поставленных в диссертационной работе задач, которые позволили сформулировать выводы и рекомендации. Материал в диссертации изложен в соответствии с планом исследования. Выводы полностью отражают полученные автором положения научной новизны, что позволяет констатировать завершенность диссертационной работы, достижение цели исследования и выполнение всех поставленных задач, а также значительную теоретическую и практическую ценность исследования.

В работе автором использована совокупность общенаучных и специальных, теоретических и эмпирических методов исследования, а именно: семантический анализ и метод формализации, методы анализа и синтеза, логического обобщения, классификации и структурной группировки, сравнения, методы дивергенции, трансформации и конвергенции, системный и процессный подходы, методы реинжиниринга, теория корпоративных университетов, методы системной динамики и кластерного анализа, что позволило достичь поставленной в диссертационной работе цели и предложить механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Основные разработки и рекомендации автора в части совершенствования существующей системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета внедрены в практику ГП «Донецкоблэнерго» и ЗАО «Внешторгсервис». Таким образом, основные разработки и рекомендации автора доведены до уровня конкретных предложений и рекомендаций, что подтверждено справками о внедрении результатов исследования. Теоретические и научно-методические положения диссертации используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет и ГО ДПО «Институт развития профессионального образования».

Содержание автореферата идентично основным положениям диссертации. В опубликованных трудах автора в полной мере изложено содержание диссертационной работы. По теме диссертации опубликовано 24 научные работы, в том числе: 6 статей в рецензируемых научных изданиях, 1 публикация в других изданиях, 17 публикаций апробационного

характера. Обоснованность результатов исследования подтверждается апробацией на научно-практических конференциях международного и республиканского уровней.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Представленные в диссертации Гридиной В.В. научные положения, выводы и рекомендации характеризуются полнотой и логичностью изложения, достаточным уровнем обоснованности и системности, где в целом структурно-логическое построение работы соответствует поставленной цели, задачам и ее результатам.

Достоверность научных положений, выводов и результатов диссертационной работы подтверждается необходимым объемом теоретических и прикладных исследований, применением общенаучных и специальных методов исследования, а также достаточной аргументированностью представленных выводов.

Научная новизна полученных результатов заключается в углублении теоретико-методических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Среди результатов диссертационного исследования необходимо выделить следующие наиболее существенные научные положения.

В работе получил дальнейшее развитие понятийно-категориальный аппарат системы управления развитием персонала за счет трактовки категорий «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет», что представляет теоретический и практический интерес для дальнейших исследований в данном направлении (с. 22, 23, 25, 39).

Автором усовершенствован концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, базирующийся на системном подходе, обеспечивает комплексное решение проблем, возникающих при совершенствовании системы управления развитием персонала организации, исходя из необходимости достижения экономической эффективности управления развитием персонала (с. 47-53).

Достаточно интересным с практической точки зрения является методический подход к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, основанный на процессном подходе и методах реинжиниринга, позволяющий проанализировать существующий процесс развития персонала организации, а также выявить «узкие места» с целью дальнейшей оптимизации системы управления развитием персонала (с. 76-92).

Заслуживает внимания усовершенствованный автором 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. 95-113).

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

В работе автором усовершенствован методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на процессном подходе, который, в отличие от существующих, позволяет 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).

Замечания

1. В условиях постоянных изменений квалификационных запросов рынка труда и быстрым обновлением информации дополнительное профессиональное образование приобретает все большую востребованность. В подразделе 1.1-1.2 автор рассматривает систему управления развитием персонала только в структуре корпоративного университета (с. 14-45) исключая при этом сектор дополнительного профессионального образования, реализуемого в том числе высшими учебными заведениями. Требует

разъяснения, в чем заключаются преимущества корпоративных университетов перед программами дополнительного профессионального образования в организациях высшего образования.

2. При анализе зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета (подраздел 2.1) рассмотрен опыт Российской Федерации и США (с. 62-67). Вместе с тем автор не поясняет, чем был обусловлен выбор данных стран для анализа в исследовании.

3. На рис. 2.10 представлены результаты опроса для выявления основных характеристик процесса развития персонала (с. 75). Требует разъяснения, учитывалось ли влияние региональных особенностей на основные характеристики процесса развития персонала организации.

4. Эффективность развития персонала в структуре корпоративного университета во многом зависит от уровня мотивации персонала. Однако данный аспект не отражен при разработке модели оценки эффективности процесса развития персонала в структуре корпоративного университета (стр. 100-113).

5. На с. 117 представлена структура комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Вместе с тем требует пояснения, существует ли необходимость реализации всех без исключения механизмов, входящих в его структуру.

Приведенные замечания носят дискуссионный характер и не влияют на обоснованность основных выводов и защищаемых положений работы.

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

Представленная диссертационная работа Гридиной В.В. на тему: «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» представляет собой завершенное научное исследование, выполненное на актуальную тему, содержит новые научные положения, результаты и выводы, имеющие теоретическое и практическое значение в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Предложенные соискателем теоретико-методические основы и научно-практические рекомендации по совершенствованию системы управления

развитием персонала организации в структуре корпоративного университета направлены на решение народно-хозяйственной задачи по повышению качества подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации персонала, развития и оценки персонала как специализированной отрасли экономики труда.

Я, Зорина Мария Сергеевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент
кандидат экономических наук по
специальности 08.00.04 – Экономика
и управление предприятиями
(по видам экономической деятельности),
доцент, доцент кафедры управления
бизнесом и персоналом Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкий
национальный технический университет» М.С. Зорина

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет»
Адрес: 283001, Донецкая Народная Республика, г. Донецк, ул. Артема, 58
Телефон: +38 (062) 301-03-62
E-mail: ubp@donntu.org
Адрес сайта: http://donntu.org/

ПИСЬ УДОСТОВЕРЯЮ
ник отдела кадров
лова