

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
ГОСУДАРСТВЕННОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ
ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ»

доктор экономических наук, доцент

Костровец Л. Б.

октября 2022 г.

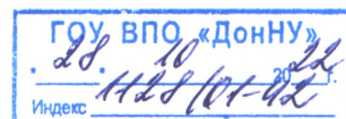


ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию Гридиной Валерии Валериевны на тему: «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета», представленной 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 для науки и практики

Внедрение новых технологий, цифровизация процессов вместе с внешними угрозами влечет за собой повышение требований к профессиональной подготовке специалистов. Изменения в деятельности сопровождаются ускорением процесса регулярного устаревания знаний, что требует от организаций системной работы по развитию персонала. Руководители и собственники организаций нацелены на экономический результат, что приводит к повышению спроса на специалистов, обладающих знаниями, способных выполнять необходимые бизнес-операции, поддерживать на необходимом уровне производительность труда и повышать эффективность организации. Как следствие, увеличивается потребность в совершенствовании системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, который является эффективным инструментом развития, подготовки и повышения результатов труда персонала.



Вместе с тем, как отмечает автор в диссертационной работе, возникает необходимость расширения методического инструментария в области управления развитием персонала, концептуального обоснования управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также разработки рекомендаций прикладного характера в соответствии с предлагаемой концепцией, реализация которых позволит повысить эффективность функционирования организации, что определяет актуальность выбранной темы исследования.

Вышесказанное свидетельствует о своевременности и актуальности диссертационного исследования Гридиной В. В., посвященного развитию теоретических основ, разработке научно-методических подходов и практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Основные научные результаты и их значимость для науки и практики

Исходя из поставленной цели исследования, заключающейся в углублении теоретико-методических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета автором решен комплекс взаимосвязанных теоретических, научно-методических и практических задач. Это позволило получить ряд значимых результатов, обладающих научной новизной и практической значимостью. К ним, в частности, относятся следующие:

1. Анализ целей развития персонала организации, мероприятий по развитию персонала, основных принципов функционирования системы управления развитием персонала, а также факторов, влияющих на необходимость развития персонала в современных условиях (с. 14-25), позволил сформулировать авторскую трактовку экономических категорий: «развитие персонала» как управляемый процесс повышения профессионального уровня персонала в соответствии с целями организации, обеспечивающий повышение эффективности деятельности персонала (с. 22); «система развития персонала», трактуемое как комплекс мероприятий, разработанный в соответствии со спецификой и ресурсами организации, а также направленный на развитие персонала в зависимости от его потребностей и интеллектуального потенциала (с. 23); «управление развитием персонала» предложено понимать, как циклический процесс, ориентированный на формирование кадров, в соответствии с современным уровнем развития технологий (с. 25).

2. Анализ существующих стратегий, моделей и методов развития персонала организации (с. 25-45) позволил автору разработать матрицу принятия решения о целесообразности реализации в организации модели развития персонала (с. 38), в соответствии с которой было определено, что корпоративный университет представляет собой наиболее эффективную форму развития персонала организации. В связи с этим, предложена авторская трактовка понятия «корпоративный университет» как системы развития персонала организации, направленной на формирование культуры сотрудничества и инноваций, обеспечение, создание и распространение знаний, полученных на основе опыта персонала организации, систематическое развитие ключевых компетенций на основе учебных программ, учитывающих индивидуальные потребности и бизнес-цели организации (с. 39).

3. Проведенное исследование теоретических основ управления развитием персонала организации, а также теории корпоративных университетов позволило автору разработать концептуальный подход к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, базирующийся на системном подходе, в отличие от существующих, рассматривается как совокупность методов и инструментов анализа эффективности, а также организационно-экономических механизмов с целью обеспечения эффективного функционирования системы развития персонала в организации (с. 45-53).

4. Анализ зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета позволил автору определить, что развитие персонала в структуре корпоративного университета является одним из приоритетных направлений стратегического развития организации (с. 56-72).

5. Получил дальнейшее развитие 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. 72-94).

6. Усовершенствован научно-методический подход к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, позволяющий оценить основные экономические показатели организации, в результате совершенствования системы управления развитием персонала организации, отличительной особенностью которого является возможность использования

количественных данных о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации (с. 94-113).

7. На основе системного подхода автором разработан комплексный механизм совершенствования системы управления развитием персонала организации, который отражает совокупность задач и регламентирует последовательность действий при совершенствовании системы управления развитием персонала организации (с. 116-129).

8. Получил дальнейшее развитие методический подход к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, основанный на процессном подходе и методах экономико-математического моделирования, который позволяет проанализировать управляющие воздействия, функциональную структуру, а также все ресурсные и информационные потоки рассматриваемой системы в результате внедрения комплексного механизма совершенствования системы управления развитием персонала организации (с. 130-151).

9. Автором проведена апробация научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, в результате которой выявлено, что персонал, прошедший программу развития в структуре корпоративного университета, приносит дополнительный доход за счет повышения производительности труда обучившихся сотрудников и общего интеллектуального потенциала организации (с. 151-161).

Теоретическая значимость полученных результатов определяется степенью разработанности исследуемой проблемы, научной новизной и заключается в систематизации и углублении существующих теоретических положений в области совершенствования системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. Теоретические и научно-методические положения диссертации используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет», Государственной организации дополнительного профессионального образования «Институт развития профессионального образования».

Практическая значимость полученных результатов заключается в том, что разработанные и предложенные теоретико-методические и практические рекомендации представляют конкретные практические предложения для решения возникающих задач в сфере управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета. 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», и таким образом, доведены до уровня конкретных предложений и рекомендаций, что подтверждено справками о внедрении результатов исследования.

Результаты и предложения, изложенные в диссертации, получены в рамках научно-исследовательской работы Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» в рамках тем: «Моделирование экономических систем в условиях государственного строительства ДНР», «Модели и механизмы проектного управления в экосистемах цифровой экономики».

Методы исследования и достоверность результатов диссертационной работы

Для достижения цели диссертационной работы автором использовалась совокупность общенаучных и специальных, теоретических и эмпирических методов исследования, а именно: семантический анализ и метод формализации (при уточнении понятий «развитие персонала», «система развития персонала», «управление развитием персонала», «корпоративный университет»); методы анализа и синтеза, логического обобщения, классификации и структурной группировки, сравнения (при решении задач, связанных с изучением теоретических подходов к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также анализом зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета); методы дивергенции, трансформации и конвергенции (при разработке концептуального подхода к совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета); системный и процессный подходы, методы реинжиниринга, теория корпоративных университетов (при разработке методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета, а также комплексного механизма совершенствования системы развития персонала организации в структуре корпоративного университета); методы системной динамики и кластерного анализа (при разработке научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в

структуре корпоративного университета).

Также, при систематизации и обработке информации, построении диаграмм, таблиц и рисунков использован пакет прикладных программ Microsoft Office®; при разработке методического подхода к анализу и оптимизации системы управления развитием персонала организации, а также методического подхода к разработке системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета использован программный продукт ERWin Process Modeler®; при разработке научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета использованы программные продукты Powersim Studio 10® и STATISTICA 10®.

Достоверность научных выводов и результатов, изложенных в диссертационной работе, обусловлена использованием фундаментальных положений экономической науки, работ ведущих ученых, данных официальных статистических отчетов, материалов конференций, публикаций, исследований автора.

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, общим объемом 3,39 п.л., из них лично автору принадлежит 3,39 п.л.; 1 статья – в других изданиях, общим объемом 0,45 п.л.; 17 публикаций апробационного характера общим объемом 3,48 п.л., из которых лично автору принадлежит 3,4 п.л.

Опубликованные труды и автореферат в полной мере раскрывают содержание диссертации.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Основные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы Гридиной В. В. могут быть использованы в деятельности субъектов хозяйствования всех форм собственности при совершенствовании систем управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

Разработанные в диссертации положения теоретического характера целесообразно использовать при разработке и изложении учебных курсов и материалов для подготовки специалистов в области управления персоналом.

Также результаты диссертации могут служить основой для дальнейших

исследований в области совершенствования систем управления развитием персонала организации.

Общие замечания

Несмотря на содержательность и высокий уровень диссертационного исследования Гридиной В. В., следует отметить отдельные положения, которые носят дискуссионный характер:

1. В подразделе 1.2 представлены результаты анализа существующих методов развития персонала организации в структуре корпоративного университета (с. 29-32). Вместе с тем, наряду с традиционными и современными методами обучения персонала целесообразно рассмотреть формы реализации метода иммерсивного обучения.

2. В подразделе 1.2 представлено авторское определение понятия «корпоративный университет» трактуемое как: «система развития персонала организации, направленная на формирование культуры сотрудничества и инноваций, обеспечение, создание и распространение знаний, полученных на основе опыта персонала организации, систематическое развитие ключевых компетенций в рамках учебных программ, учитывающих индивидуальные потребности и бизнес-цели организации» (с. 39). Вместе с тем, следует уточнить, как соотносится авторская трактовка понятия «корпоративный университет» с темой диссертационной работы.

3. В работе (табл. 1.12) представлены модели корпоративных университетов с примерами их реализации в различных организациях (с. 41-42). Вместе с тем, целесообразно включить примеры реализации моделей корпоративных университетов в организациях Российской Федерации.

4. В подразделе 2.1 в рамках рассмотрения зарубежного опыта и современных тенденций в сфере развития персонала организации в структуре корпоративного университета автор проводит анализ истории употребления понятия «корпоративный университет» в англоязычной и русскоязычной литературе (с. 66-67). Однако, было бы целесообразно графически объединить полученные результаты и представить их общим графиком для сравнения уровня распространенности корпоративных университетов в русскоязычных и англоязычных странах.

5. В подразделе 2.3. представлены основные математические соотношения модели оценки эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета (с. 106-110). Вместе с тем, следовало бы дать пояснение по единицам измерениям в рамках каждой формулы.

6. В работе (табл. 2.5) представлена целесообразность применения различных моделей оценки эффективности развития персонала для организаций, входящих в различные кластеры (с. 100). Вместе с тем, следовало бы уточнить целесообразность применения различных моделей оценки эффективности развития персонала для организаций, относящихся к видам экономической деятельности, входящих в кластеры 1 и 3, а также кластер 2, полученных в рамках научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета.

7. В подразделе 3.2 (рис. 3.18.-3.19) представлен алгоритм создания и внедрения корпоративного университета в структуру организации (с. 149-150). Вместе с тем, не указаны критерии, определяющие целесообразность создания корпоративного университета для определенной организации.

8. В подразделе 3.3. проведена апробация научно-методического подхода к оценке эффективности системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета на примере организаций ПАО «Магнит», ПАО «Норникель», ПАО «Мегафон» (с. 151-161). Однако, далее в работе не обуславливается выбор данных предприятий для практической реализации предлагаемого научно-методического подхода. Следовало бы приложить соответствующие справки о внедрении.

Отмеченные дискуссионные моменты не снижают научной ценности и практической значимости полученных результатов, а также общей положительной оценки диссертации.

Заключение

Диссертация Гридиной В.В. на тему: «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу на актуальную тему, в которой решена важная задача по совершенствованию системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета на основе комплекса теоретических, методических и практических рекомендаций. Результаты, полученные диссертантом, имеют существенное значение для экономической науки и практики. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы и аргументированы.

Диссертационная работа «Совершенствование системы управления развитием персонала организации в структуре корпоративного университета» отвечает требованиям пункта 2.2 Положения о присуждении ученых степеней,

предъявляемым к диссертациям на соискание степени кандидата экономических наук, 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).

Отзыв обсужден и одобрен на межкафедральном научном семинаре на базе кафедры управления персоналом и экономики ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ» «24» октября 2022 года, протокол № 4.

Я, Стадник Алла Мироновна, согласна на автоматизированную обработку персональных данных.

Кандидат наук по государственному управлению,
доцент, заведующий кафедрой управления
персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

А.М. Стадник

Личную подпись канд. гос. упр., доцента Стадник А.М. удостоверяю
Ученый секретарь совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»
канд. экон. наук, доцент



А. Н. Шилина

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»
(ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»)

Адрес: 283015, Российская Федерация, Донецкая Народная Республика,

г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а

Телефон: +7 (856) 305-14-62; +7 (856) 337-71-08

E-mail: info@donampa.ru

Сайт организации: <https://donampa.ru/>