

ОТЗЫВ ЧЛЕНА ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
на диссертацию Алсуфьева Артема Ивановича
на тему: «ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА
ИННОВАЦИОННО-АКТИВНЫХ КОМПАНИЙ СТРАН БРИК»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(специализация: менеджмент)

Диссертация А.И. Алсуфьева посвящена актуальной проблеме развития способности компаний создавать инновации и поиска инструментов стимулирования инновационной активности. В особенности тема актуальна в контексте глобальной конкуренции, растущей вовлеченности стран БРИК в мировую экономику, необходимости эффективного использования человеческого потенциала компаний. Демонстрируя масштабность проблемы, автор при этом четко очерчивает цель собственного исследования – «*обоснование влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний Бразилии, России, Индии и Китая на основе межстранового сравнения*» (с. 8).

В диссертации даны четкие определения инноваций (с. 18), инновационно активных компаний (с. 20), обучения и развития персонала. Далее в тексте работы А.И. Алсуфьев последовательно придерживается концептуализации ключевых понятий своего исследования, что обеспечивает целостность работы и демонстрирует высокий уровень научной культуры автора.

Амбициозная задача выявления каузальной связи обучения и развития персонала и инновационной активности компаний четырех стран потребовала от диссертанта обращения к обширному пласту литературы, посвященной изучению инноваций, исследованиям в области HRM-практик обучения и развития, а также кросскультурным исследованиям менеджмента. Эти три тематических блока последовательно и логично представлены в Главах 1 и 2. Кроме того, в Главе 2 представлен подробный сравнительный анализ экономических, институциональных, культурных и социально-демографических характеристик стран БРИК. Автор, с одной стороны, убедительно обосновывает свое критическое отношение к универсалистскому подходу «лучших практик» и последовательно придерживается аргументации «школы соответствия» в общей теории менеджмента и исследованиях в

области управления персоналом. С другой стороны, работа А.И. Алсуфьева интересна своей мультипарадигмальностью: в Главах 1 и 2 рассматривается значительное количество экономических и организационно-управленческих подходов и концепций, предлагающих теоретические объяснения связи практик обучения и развития персонала с результатами деятельности компаний и кросскультурных различий HRM-практик. Вызывает вопросы обоснованность выделения «управления персоналом/человеческими ресурсами» в качестве одной из «организационно-управленческих теорий», наряду, например, с теорией человеческого капитала или ресурсным подходом (с. 25-26, 30, 67), однако релевантность большинства упомянутых теоретических подходов для темы исследования продемонстрирована вполне убедительно.

Логично, что основное внимание в теоретической части диссертации уделено анализу практик обучения и развития персонала как комплексного феномена. Представлен тщательный критический анализ результатов исследований как факторов, влияющих на выбор компаниями стратегий обучения и развития, так и связи данных HRM-практик с поведением работников и результатами деятельности компаний. Важно, что диссертант акцентирует внимание на многообразии и сложных механизмах этих результатов, среди которых не только специфические знания и умения или обмен знаниями, но и формирование социального капитала организации, формирование приверженности, вовлеченности, взаимных обязательств работников и компаний (с. 29). На наш взгляд, более подробного рассмотрения заслуживает такой аспект, как издержки обучения, риски ухода и, соответственно, необходимость дополнительных мер по удержанию подготовленных сотрудников. Эта проблема однократно упомянута в анализе литературы (с. 44), однако, возможно, именно этим обстоятельством объясняется эффективность стратегии развития узкоспециализированных навыков в российских компаниях, выявленная автором в результате эмпирического анализа в Главе 3.

Несомненным достоинством работы является визуализация результатов анализа литературы посредством схем и таблиц, которые укрепляют общее впечатление логичности и структурированности, глубокого знания автором литературы по теме исследования. Благодаря этому диссертация не только отвечает критериям «квалификационной» работы, но и представляет несомненный интерес для

преподавания целого ряда учебных курсов в области управления персоналом и кросскультурного менеджмента. Разработанные автором классификационные схемы и модели являются хорошей основой для эмпирических исследований, выходящих за пределы данной диссертационной работы. Весьма удачной, например, является теоретическая модель взаимосвязи практик обучения и развития персонала и инновационной активности на рис. 1.2 (с. 40). К сожалению, в эмпирической части исследования большинство представленных на схеме взаимосвязей, а также эффекты их модерации и медиации, не получили отражения.

Исследование опирается на солидную эмпирическую базу, включающую в себя 200 средних и крупных компаний Бразилии, России, Индии и Китая. Достоинством работы, свидетельствующим о научной культуре автора, является подробное описание процедур сбора и анализа данных, что позволяет читателю более точно судить об их качестве.

Несомненно сильной стороной исследования является его практическая значимость. Автор выделяет общие черты и особенности подходов к обучению и развитию персонала в компаниях четырех стран, делая акцент (что логично) на практических рекомендациях по развитию системы обучения и развития персонала в инновационно-активных российских компаниях. Работа завершается формулировкой авторских предложений по ключевым практикам в области обучения и развития, нацеленных на «предоставление специфических для компании знаний и акцент на программах адаптации» (с. 166, 169, 177, 184). По мнению автора, эти практики наиболее сильно связаны с инновационной активностью компаний именно в российском контексте, в отличие, например, от Бразилии, где, как показал анализ, более востребованы широкие (дженералистские) подходы к обучению персонала.

Как любое диссертационное исследование, работа А.И. Алсуфьева не лишена ряда дискуссионных моментов и замечаний. Среди основных из них отметим следующие.

1. *Проблема каузальности, выбор основного эмпирического объекта исследования и целевой переменной.* Автор ставит перед собой задачу выявления влияния практик обучения и развития персонала на уровень инновационной активности компаний. Однако эмпирическая база исследования представлена опросом представителей 200 «инновационно-активных» компаний Бразилии, России,

Индии и Китая. Насколько корректно утверждение о выявлении причинно-следственных связей в условиях отсутствия контрольной группы и кросс-секционного дизайна исследования («одномоментного среза»)?

2. *Индикаторы и методы анализа данных.* Автор опирается на индикаторы практик обучения персонала, представляющие субъективные, достаточно абстрактные утверждения, с которыми респондентам – представителям руководства компаний – предлагается выразить степень своего согласия (с. 91-92). Как известно, «перцепционные» индикаторы HRM-практик подвергаются серьезной критике за их малоинформативность, и основным «оправданием» их использования является возможность проведения сравнительного анализа по выборкам, включающим компании разных стран и отраслей. Насколько можно судить по результатам анализа, автор не воспользовался преимуществом большой выборки в 200 наблюдений, позволяющей использовать стандартные методы регрессионного анализа и выявить как страновые особенности, так и общие для всех четырех стран связи практик обучения и инновационной активности компаний. Вызывают сомнение целесообразность дробления выборки и обоснованность стратегии кластерного анализа на подвыборках от 39 до 72 наблюдений, а также трактовка «выбросов» в 1-2 наблюдения как отдельных кластеров. С другой стороны, тот факт, что, например, в Китае один из кластеров вобрал в себя 52 из 60 компаний (с. 132), говорит о высокой степени однородности китайских компаний и, опять же, вызывает вопросы о целесообразности «механического» разделения их на 4 кластера.

3. *Представление результатов эмпирического анализа.* В Главе 3 и Приложениях автором представлены достаточно подробные таблицы о наполненности и средних значениях переменных по кластерам, однако, к сожалению, отсутствует общая описательная статистика по четырем странам в целом – средние значения, стандартные отклонения и процентные распределения ответов респондентов на вопросы о практиках обучения и развития персонала. Кроме того, в описании самих кластеров, прежде всего российских, хотелось бы увидеть не только средние значения по переменным, на основе которых проводилась кластеризация, но и «портрет», характеристики компаний, сформировавших кластеры – отраслевую, региональную принадлежность, численность занятых и т.д.

4. Качественная разнородность практик обучения и развития персонала, вынесенных авторов в рекомендации по итогам исследования. Одним из важнейших результатов исследования автор представляет подходы к обучению и развитию, наиболее сильно связанных с инновационной активностью компаний в каждой из четырех стран (с. 166, 169, 177, 184). Если для России и Бразилии эти рекомендации действительно отражают HRM-практики как наблюдаемые действия менеджеров (соответственно, развитие узкоспециализированных либо дженералистских знаний), то для Индии они отражают, скорее, идеологию, лежащую в основе HRM-практик («*рассмотрение программ обучения как инвестиций*»), а для Китая – их административно-финансовое сопровождение («*активное финансирование программ обучения*»). Очевидно, что разная природа феноменов, обозначенных как «практики», является следствием ограничений индикаторов, отмеченных нами в п. 2 замечаний.

Указанные замечания и спорные моменты вполне объяснимы масштабом и дизайном эмпирического исследования, наличием в литературе большого количества прецедентов использования субъективных индикаторов HRM-практик. Эти замечания не умаляют высокой значимости проделанной работы и полученных научных результатов. Приведенные выше вопросы и критические замечания направлены на уточнение ряда деталей проделанной работы и стимулирование автора к дальнейшему научному поиску. В целом работа выполнена на высоком профессиональном уровне, обладает научной новизной, вносит вклад в понимание страновых особенностей практик обучения и развития персонала и практических шагов, которые необходимо предпринять для стимулирования инновационной активности компаний.

Содержание диссертации соответствует ее названию. Цели и задачи, поставленные автором, выполнены. Работа представляет собой законченное исследование. Основные положения, выносимые на защиту, сформулированы четко и отражают научную новизну работы и вклад автора в исследование проблемы.

Диссертация Алсуфьева Артема Ивановича на тему: «Подходы к обучению и развитию персонала инновационно-активных компаний стран БРИК» соответствует основным требованиям, установленным Приказом от 01.09.2016 № 6821/1 «О порядке присуждения ученых степеней в Санкт-Петербургском государственном университете», соискатель Алсуфьев Артем Иванович заслуживает присуждения

ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 –
Экономика и управление народным хозяйством (специализация: менеджмент).

Член диссертационного совета

Доктор социологических наук, доцент,
профессор факультета социальных
наук Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики»



Балабанова Евгения
Сергеевна

9 августа 2018 г.

