

## 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 универалистскому 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

