

ОТЗЫВ
официального оппонента
на диссертацию Алсуфьева Артема Ивановича на тему
«Подходы к обучению и развитию персонала в инновационно-
активных компаниях стран БРИК»,
представленную к защите на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности 08.05.00 – Экономика и
управление народным хозяйством (специализация: менеджмент)

Актуальность диссертационного исследования Алсуфьева Артема Ивановича обусловлена все возрастающим интересом в мировой науке к вопросам обучения и развития персонала современных компаний. Среди всех функциональных элементов системы управления человеческими ресурсами элементы обучение и развитие персонала являются самыми дискутируемыми и недоисследованными специалистами разных стран. При этом достаточно согласованным является признание места и роли обучения и развития персонала как важнейших инструментов достижения целей активизации инновационной деятельности компаний. Диссертация Алсуфьева А.И. выполнена на чрезвычайно актуальную тему, поскольку нацелена на выявление наиболее удачных практик в обучении и развитии персонала в странах БРИК, что позволит как развить теоретическую базу исследования, так и российским компаниям выбрать определенные практики по работе с персоналом, соответствующие конкретным целям и задачам инновационно-активных компаний.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Теоретические и методологические основы исследования составляют работы ведущих зарубежных и российских авторов по проблематике управления человеческими ресурсами, стратегического управления, управления человеческими ресурсами, организационного поведения, обучения и развития персонала, инновационного и сравнительного менеджмента. Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается эмпирическими данными и расчетами, выполненными автором в ходе исследования.

Структура и содержание диссертации

Представленная на рецензию диссертация является завершённой научной работой, состоящей из введения, трех глав, заключения, выводов,

списка литературы и приложений. Работа изложена на 465 страницах машинописного текста, включает 26 таблиц, 10 рисунков и 9 приложений. В списке литературы 258 источников, в том числе 218 на английском языке.

В введении обосновывается актуальность выбранной темы, охарактеризована степень ее разработанности в научной литературе, сформулированы цель и задачи, объект и предмет диссертационного исследования, определено соответствие тематики диссертационного исследования паспорту научной специальности, коротко описаны теоретическая, методологическая, информационная база исследования, методы исследования, а также структура работы. Автором описаны основные результаты исследования, их научная новизна, практическая значимость, апробация на научных конференциях.

В первой главе «Теоретические основы исследования подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях» рассматриваются понятие инновационной активности компании, место системы обучения и развития персонала в экономических и организационно-управленческих науках, намечаются основные направления исследования взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности. Автором дан подробный анализ различных подходов в понимании термина «инновации» (с. 17). Безусловно, сильной стороной работы является хорошее знакомство автора с последними зарубежными подходами в изучении обучения и развития персонала, рассматриваемые систему управления человеческими ресурсами как группу из трех доменов: знания, навыки, умения; мотивация; возможности (Jiangetal, Jiang, Takeuchi, Lepak, Lepak, Армстронг, Posthuma, Jackson, Schuler и др.) и, соответственно, корректное представление их на страницах диссертационного исследования. Тем не менее, хотелось бы отметить неравномерность обращения к отечественным и зарубежным источникам. Также, на наш взгляд, некоторые параграфы теоретической части работы кажутся излишне объемными (например, параграф 1.3.). В заключительном параграфе первой главы диссертационного исследования анализируются основные направления исследования обучения и развития персонала и инновационной активности, в обобщённом виде представлен на рисунке 1.2. (с. 39). В целом первая глава работы дает полное представление об изучаемом феномене, демонстрирует широкие знания диссертанта в данной области. В качестве несомненного достоинства хотелось бы подчеркнуть способность автора анализировать и интегрировать существующие подходы и на их основании генерировать новые концепции и модели.

Во второй главе «Межстрановые особенности влияния обучения и развития персонала на инновационную активность» автор проводит сравнительные исследования в менеджменте: выявляет основные факторы, влияющие на подходы к обучению и развитию персонала, дает обзор институциональных и культурных характеристик стран БРИК и направлений исследований подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК. Наибольший научный интерес представляет разработанная автором концептуальная модель УЧР, в которой представлены факторы контекстуальной среды с позиций институциональной теории и концепции видов институтов, изоморфизма, теории зависимости, пути развития, теории культурных измерений, ресурсного подхода (рис. 2.1, с. 53). Дан обстоятельный и развёрнутый анализ теоретических подходов к обучению и развитию персонала (раздел 2.1.): институциональную теорию и виды институтов; институциональную теорию и концепцию изоморфизма; институциональную теорию и теорию зависимости от предшествующего пути развития; теорию культурных измерений; ресурсный подход (Yadapadithaya, Stewart, Nicholls-Nixon, Aysan, Warner, Цыбова, Завьялова и др.). Также хотелось отметить неравномерность обращения к отечественным и зарубежным источникам, в котором превалируют зарубежные работы. В целом вторая глава дает цельное описание и понимание различных подходов к обучению и развитию персонала на примере Бразилии, России, Индии, Китая (табл. 2.7, с. 84).

В третьей главе «Подходы к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК: методология и результаты исследования» представлены методология исследования, характеристика выборки, типология подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК, проводится анализ взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности компаний стран (качественный сравнительный анализ на основе нечетких множеств). Достоинством работы является включение в эмпирическую программу исследования сотрудников ВШМ СПбГУ, Университета Сан-Паулу, Университета Дели, Иллинойского университета и Университета Миннесоты, а также использование в качестве инструментария исследования методологии, разработанной Дж. Лоулером из Иллинойского университета. Результаты кластерного анализа подходов к обучению и развитию персонала компаний стран БРИК

представлены в пар. 3.2., наглядно оформлены в виде таблиц (3.5, 3.6, 3.7, 3.8).

В заключении работы автор формулирует теоретические выводы и сформулированы практические рекомендации для отечественных компаний в части совершенствования подходов к обучению и развитию персонала с целью повышения инновационной активности, изложенные на с. 176-180. Автором приводятся итоги проведённого исследования с позиций различных подходов к обучению и развитию персонала. На основании теоретического и эмпирического исследования сформулированы выводы, которые в полной мере отражают результаты диссертационного исследования. Очевиден личный вклад автора в получение новых научных данных.

В Приложениях представлены результаты систематического обзора литературы о взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности компаний; обзоры по странам БРИК: макроэкономических и демографических показателей, основных характеристик инновационных экосистем, распределения по отраслям инновационно-активных компаний; а также результаты кластерного анализа инновационно-активных компаний стран БРИК.

Теоретическая значимость результатов исследования дает возможность для дальнейшего развития теоретических и методологических основ в научных областях управления человеческими ресурсами, инновационного менеджмента и сравнительного менеджмента. Результаты исследования позволяют совершенствовать систему обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК.

Научная новизна и значимость результатов исследования для науки и практики

Новым в исследовании Алсуфьева А.И. следует признать впервые проведенное масштабное эмпирическое исследование практик обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК и выделение основных типологий существующих подходов к обучению и развитию персонала в этих странах.

Разработана авторская модель влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность в контексте стран с развивающейся экономикой.

Автором представлено 12 базовых подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК, разработаны рекомендации с учетом страновых особенностей.

Следует отметить нестандартный инструментарий, применяемый автором: сочетание кластерного анализа и качественного сравнительного анализа на основе нечетких множеств (КСАнм). Данная комбинация методов не является традиционной в области управления человеческими ресурсами и может служить развитию теории управления человеческими ресурсами и инновационного менеджмента.

Практическая значимость результатов исследования состоит в возможности применения полученных в работе результатов руководителям компаний Бразилии, России, Индии и Китая, желающих повысить уровень инновационной активности за счет выбора соответствующих подходов к организации обучения и развития персонала, и могут быть использованы ими при выборе определенных практик по работе с персоналом, соответствующих конкретным целям и задачам инновационно-активных компаний. Полученные результаты можно также использовать в программах подготовки и адаптации персонала компаний, обучения и развития персонала. Результаты данного исследования могут быть использованы в лекционных курсах и семинарских занятиях в ВШМ СПбГУ по организационному поведению и других курсах научных дисциплин.

Достоверность результатов исследования обеспечивается научно-методологической обоснованностью программы исследования; использованием методов, адекватных его предмету, задачам и гипотезам; достаточным объёмом выборки; корректным применением методов математической статистики для обработки данных.

Высоко оценивая проведённое научное исследование, обратим внимание автора на то, что при изучении текста возникают некоторые вопросы, требующие дополнительного раскрытия.

1. В теоретической части недостаточно представлены работы отечественных исследователей в области обучения и развития персонала. Большинство теорий, концепций и подходов, на которые опирается автор, основаны исключительно на работах зарубежных исследователей. Более подробное изучение и представление в работе достижений отечественных организационных специалистов обогатило бы работу и сделало теоретический обзор более гармоничным, с точки зрения не только представленности в более полном виде российской науки по проблеме диссертационного исследования, но и лежащего в основе работы кросс-культурного подхода.

2. Диссертация носит преимущественно описательный характер и, с точки зрения заявленной цели, – «обоснование влияния подходов к

обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний Бразилии, России, Индии и Китая на основе межстранового сравнения» дает ответы, носящие преимущественно рекомендательный характер, но, не опирающиеся на эмпирические показатели. Также следует отметить, что экономический аспект «Затраты-Результаты» не вошёл в область исследования, возможно, что по причине сложности получения информации.

3. Отсюда вытекает следующее замечание. Базовые модели конфигураций выстраиваются автором с учетом параметрических характеристик и ситуационных факторов (финансирование, долгосрочные инвестиции, широкий подход, узкоспециализированное обучение, кроссфункциональное обучение, работа в командах, программы адаптации, обучение коммуникациям, согласованность решения). Они основаны на ответах респондентов, опирающихся на прошлый опыт, и могут представлять интерес для других стран, если приводят к выдающимся (заметным) результатам. В отсутствие измерительной шкалы оценки результативности – такие выводы сделать невозможно. В результате возникает вопрос о целесообразности применения на практике, в условиях российской ментальности, зарубежных управленческих моделей решений.

Высказанные замечания и вопросы не снижают высокой ценности диссертационного исследования, работа заслуживает положительной оценки. Автором выполнена большая исследовательская работа, в которой успешно решены поставленные задачи; сделаны научные и практические выводы.

Соответствие диссертации требованиям ВАК и вывод о возможности присуждения ученой степени

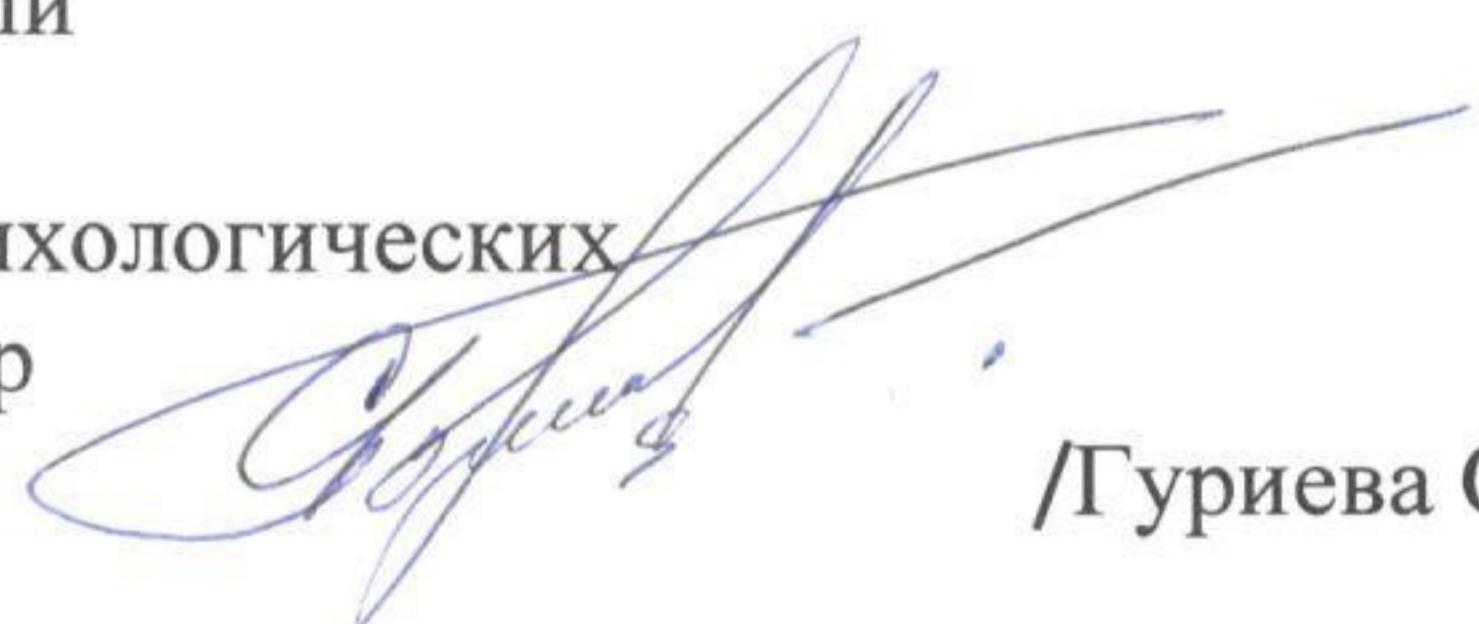
Диссертация Алсуфьева А.И. является завершенным и самостоятельно выполненным научным исследованием, направленным на решение актуальной научно-практической задачи – повышения инновационной активности российских компаний. Представленная работа содержит новые научные идеи и представляет интерес для развития теории и практики менеджмента.

Таким образом, диссертационное исследование, выполненное Алсуфьевым Артемом Ивановичем на тему «Подходы к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК», представленное на соискание ученой степени кандидата экономических наук, удовлетворяет квалификационным требованиям, предъявляемым к

кандидатским диссертациям по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент) - и соответствует п. 9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 № 842.

На основании вышеизложенного можно заключить, что автор диссертации - Алсуфьев Артем Иванович заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент).

и.о. заведующего кафедрой
социальной психологии
ФГБОУ ВО «Санкт-
Петербургский
государственный
университет»,
доктор психологических
наук, профессор

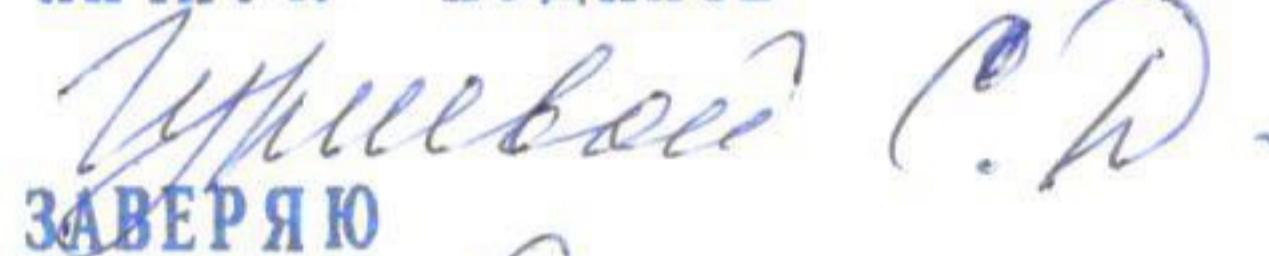


/Гуриева Светлана Дзахотовна /

« 05 » 07 2018 г.

199034, г. Санкт-Петербург,
Университетская наб., 7/9
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный университет»,
тел. 8 (812) 328 94 11
email: s.gurieva@spbu.ru

личную подпись


ЗАВЕРЯЮ

заместитель начальника
Управления кадров СПбГУ

