

ОТЗЫВ

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 (менеджмент)

МИНИНОЙ Веры Николаевны, председателя диссертационного совета по защите диссертации Алсуфьева А.И., утвержденного приказом № 5715/1 от 08.06.2018 г.

Актуальность темы диссертационного исследования

Диссертация Алсуфьева А.И. представляет собой оригинальное научное исследование, посвященное решению важной управленческой проблемы – обоснованию подходов к обучению и развитию персонала, способствующих повышению инновационной активности компаний. Технологические, организационные и социальные инновации выступают драйверами развития современной экономики. Это обуславливает повышенный интерес к построению эффективных систем обучения, переобучения и развития персонала. Однако, как показывают результаты исследований, большинство российских компаний сохраняет традиционный подход к обучению сотрудников, рассматривая соответствующие бюджеты лишь как статьи расходов. И это накладывает отпечаток на практики обучения и развития персонала, лишая их стратегической перспективы. Такой подход создает риски отставания российских компаний в конкурентной борьбе на международном рынке инновационных продуктов и технологий. В связи с этим изучение практик обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях позволяет обнаружить модели обучения, которые могут быть использованы российскими компаниями для повышения инновационной активности сотрудников.

Особый интерес и для управленческой науки, и для управленческой практики представляет межстрановой сравнительный анализ практик обучения и развития персонала в инновационно-ориентированных компаниях, позволяющий выявить перспективные подходы к разработке и финансированию корпоративных программ обучения, а также определить модели взаимодействия бизнеса и системы образования. В диссертации такой анализ проведен на примере стран БРИК, которые характеризуются экспертами как страны с развивающимися рынками.

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

Основные положения диссертационного исследования Алсуфьева А.И. опираются на анализ теорий менеджмента и концепций управления человеческими ресурсами, а также на анализ и систематизацию результатов научных исследований практик обучения и развития

персонала, выполненных в странах БРИК. Достоверность результатов диссертационного исследования обеспечивается применением надежных методов анализа данных, полученных в результате авторского эмпирического исследования, а также в результате изучения исследований, выполненных другими авторами. К числу таких методов относятся систематизация, типологизация, кластерный анализ, качественный сравнительный анализ на основе нечетких множеств. Следует отметить удачный выбор методов анализа, сделанный автором диссертационного исследования. Метод качественного сравнительного анализа нечетких множеств практически не используется в работах по менеджменту. Применение данного метода для анализа данных эмпирического исследования доказывает его перспективность.

Структура и содержание диссертации

Целью диссертационного исследования выступает «обоснование влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний Бразилии, России, Индии и Китая на основе межстранового сравнения» (с. 8 диссертации).

Достижению поставленной цели подчинены логика и структура работы, которая состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка литературы и 9 приложений. Общий объем диссертации на русском языке – 247 с.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы; охарактеризована степень ее разработанности в научной литературе; сформулированы цель и задачи, объект и предмет диссертационного исследования; описана теоретико-методологическая и информационная база исследования; охарактеризованы новизна полученных результатов, их теоретическая и практическая значимость, а также апробация результатов исследования; определено соответствие тематики диссертационного исследования паспорту научной специальности; приведена краткая характеристика структуры работы.

Первая глава «Теоретические основы исследования подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях» посвящена определению ключевых понятий исследования, а также анализу теоретических концепций, влияющих на формирование подходов к обучению и развитию персонала. В диссертации сделан обоснованный вывод о необходимости использования общей теории соответствия при анализе связи между подходами к обучению и развитию персонала и инновационной активностью компаний. Также сделан вывод о необходимости учета ситуационного подхода и контекстуальных факторов при изучении влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний (с.51).

Заслуживает внимание проведенный в §3 анализ публикаций, содержащих обоснование подходов к обучению и развитию персонала, перспективных с точки зрения стимулирования инновационной активности компаний. Проведенный анализ позволил автору диссертации выделить практики, опирающиеся на предоставление специфических знаний, и практики, ориентированные на развитие взаимодействия в организации; практики, основанные на разных принципах организационной поддержки: оценка программ обучения как затрат и оценка программ обучения как инвестиций.

Во второй главе «Межстрановые особенности влияния обучения и развития персонала на инновационную активность» систематизированы факторы, влияющие на подходы к обучению и развитию персонала в компаниях стран БРИК. Основными научными результатами данной главы являются: авторская модель сравнительных исследований практик управления человеческими ресурсами, а также модель взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности; систематизация институциональных и культурных факторов, влияющих на подходы к обучению и развитию персонала в компаниях стран БРИК; особенности подходов к обучению и развитию персонала в изучаемых странах.

Важной с научной точки зрения является постановка вопроса о конвергенции практик обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК. Автор делает вывод, что, с одной стороны, достижение высокого уровня инновационной активности побуждает компании стран БРИК ориентироваться на западные модели управления человеческими ресурсами (с. 86). С другой стороны, внедряемые западные практики обучения и развития персонала могут «не вписаться» в национально-культурный контекст стран БРИК и, как следствие, оказаться неэффективными. Отсюда возникает вопрос о том, может ли инновационная активность компаний стран БРИК выступать фактором конвергенции управленческих практик, связанных с эффективным использованием человеческих ресурсов (с.87). Адекватный ответ на данный вопрос обладает высокой практической значимостью.

Третья глава «Подходы к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК: методология и результаты исследования» содержит описание методологии и результатов эмпирического исследования, выполненного при участии автора. Основным методом сбора первичной информации выступал анкетный опрос представителей менеджмента 200 компаний из стран БРИК. В результате проведенного исследования Алсуфьеву А.И. удалось выявить особенности подходов к обучению и развитию персонала компаний стран БРИК, а также определить те из них, которые влияют на инновационную

активность компаний данных стран, и разработать общие рекомендации для отечественных компаний по применению этих подходов.

В заключении приводятся основные выводы, полученные диссертантом в ходе исследования.

Список литературы содержит 258 источников, из них 218 на английском языке, что свидетельствует о глубоком изучении выбранной диссертантом темы исследования.

В 9 приложениях содержатся систематизированный обзор литературы о взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности компаний; обзор макроэкономических и демографических показателей стран БРИК; основные характеристики инновационной экосистемы стран БРИК; распределение инновационно-активных компаний стран БРИК по отраслям; обзор исследований взаимосвязи подходов к обучению и развитию персонала и инновационной активности компаний стран БРИК; средние значения показателей подходов к обучению и развитию персонала и показателей инновационной активности в кластерах инновационно-активных компаний стран БРИК; пороговые значения переменных в анализе инновационной активности в рамках КСАнм; кратчайшее решение для показателей подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК; среднее решение для показателей практик обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК.

Анализ текста диссертации Алсуфьева А.И. позволяет сделать вывод о том, что сформулированная во введении цель исследования автором достигнута. Работа носит целостный и завершенный характер, логична по структуре, написана хорошим литературным языком. Выводы по каждой главе, а также графическое представление разработанных автором моделей облегчают восприятие полученных в ходе исследования результатов.

Научная новизна и значимость результатов диссертационного исследования для науки и практики

Диссертационное исследование Алсуфьева А.И. является оригинальным сравнительным исследованием, содержащим новое знание о моделях управления человеческими ресурсами, которые ориентируют компании, действующие на развивающихся рынках, на инновационно-активную деятельность. Научной новизной обладают следующие результаты, полученные в ходе диссертационного исследования:

- проведена классификация основных направлений исследования влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний;
- разработана и теоретически обоснована модель исследования влияния подходов к обучению и развитию персонала на инновационную активность компаний;

- выявлены и систематизированы факторы, влияющие на подходы к обучению и развитию персонала в компаниях стран БРИК;
- определены страновые особенности подходов к обучению и развитию персонала в компаниях стран БРИК.

Практическую значимость представляют выводы и рекомендации, сделанные диссертантом по результатам эмпирического исследования. Они могут быть полезными для руководителей компаний Бразилии, России, Индии и Китая, которые заинтересованы в повышении инновационной активности своих компаний. Результаты докторской диссертации могут быть использованы в практике преподавания дисциплин: Управление человеческими ресурсами; Стратегическое управление человеческими ресурсами; Методы исследования в управлении человеческими ресурсами.

Замечания и дискуссионные положения докторской диссертации

1. На с.28 докторской диссертации приведена модель человеческих ресурсов как источника устойчивого конкурентного преимущества, которую автор использует для аргументации тезиса о том, что подходы к обучению и развитию персонала влияют на инновационную активность компаний. Однако данная модель вызывает ряд вопросов. Первый: почему «на входе» подходы к обучению и развитию персонала, а не пул человеческих ресурсов? Известно, что подходы к обучению и развитию персонала во многом определяются тем, что представляют собой человеческие ресурсы «на входе». Второй: почему при характеристике пула человеческих ресурсов «за кадром» оказалось мотивационное ядро, которое в значительной мере влияет на трудовое поведение, на отношение работников к труду (о чем неоднократно писал В.А. Ядов)? Третий: что является результатом поведения сотрудников в организации? И как этот результат влияет на конкурентное преимущество? Надеюсь, в ходе дискуссии соискатель сможет ответить на данные вопросы и тем самым прояснить полезность предлагаемой для анализа модели.

2. На с. 95 указано, что «для целей ... докторской диссертации были использованы данные по 200 инновационно-активным компаниям стран БРИК. Инновационно-активные компании были отобраны посредством использования методики Руководства Осло [Руководство Осло, 2010]...» В то же время не описано, как автор применял данную методику для отбора компаний. Также не обоснован объем выборки компаний. В связи с этим встает вопрос: 200 компаний дают репрезентативные данные для сравнительного анализа, или нет?

3. В работе не приведены данные опроса представителей менеджмента 200 компаний, и это затрудняет оценку аналитической работы автора, содержащейся в главе 3.

Высказанные замечания, тем не менее, не снижают общей позитивной оценки диссертационного исследования. Диссертационная работа Алсуфьева А.И. является оригинальным научным исследованием, выполненным на актуальную тему.

Соответствие диссертации требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям в СПбГУ, 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. Автором проведен обстоятельный анализ научных публикаций, содержащих результаты исследования практик обучения и развития персонала в инновационно-активных компаниях. Выполнено сравнительное исследование подходов к обучению и развитию персонала в инновационно-активных компаниях стран БРИК, которое содержит результаты, обладающие новизной и практической ценностью.

Диссертационное исследование Алсуфьева Артема Ивановича на тему «Подходы к обучению и развитию персонала инновационно-активных компаний 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 Порядку присуждения в Санкт-Петербургском государственном университете ученой степени кандидата наук, утвержденному приказом первого проректора, № 6821/1 от 01.09.2016.

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

Доктор социологических наук, профессор,

профессор кафедры социологии
культуры и коммуникации СПбГУ

Минина В.Н.

2 августа 2018 г.