

ОТЗЫВ

**официального оппонента, доктора экономических наук, доцента
Ковельского Виктора Владиславовича на диссертационную работу
Сорокина Сергея Борисовича «Разработка инструментов и методов
управления и развития системы корпоративного обучения
организации», представленную на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности «5.2.6. – Менеджмент»**

Актуальность темы диссертационного исследования

В современной ситуации основным конкурентным преимуществом организации становится компетентный и мотивированный персонал. Поэтому организация эффективного обучения персонала выступает важнейшей задачей менеджмента современной организации, а система корпоративного обучения базовым инструментом, обеспечивающим успешность организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Применение научных методов, основанных на учете социально-трудовых характеристик работников, позволяет значительно улучшить результаты корпоративного обучения. Такой подход способствует повышению уровня вовлеченности сотрудников и их готовности применять полученные знания на практике. Повышение внимания к интересам и характеристикам работника при организации процесса обучения, обозначено многими авторами. Однако существующие практики разрозненны и не систематизированы.

Тема данного исследования представляет собой обширное поле для дальнейшего анализа и разработки оригинальных подходов к управлению системами корпоративного обучения в условиях ускоренного технологического прогресса и усиливающегося дефицита квалифицированных кадров. В этом контексте диссертация Сорокина С.Б. приобретает особую актуальность и важность, предлагая комплексный взгляд на проблему и возможные пути ее решения.

Содержание диссертации, ее завершенность

Диссертация логично изложена и соответствует поставленным целям и задачам. Научно-квалификационная работа написана по классической схеме и состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений.

Введение обосновывает актуальность выбранной темы диссертационного

исследования, уровень ее разработанности, содержит цель и задачи исследования, раскрывает его научную новизну и практическую значимость достигнутых результатов.

В первой главе «Исследование теоретических аспектов развития системы корпоративного обучения» соискателем исследованы теоретические и практические аспекты управления системой корпоративного обучения, идентифицированы проблемы корпоративного обучения организации и предложены направления их решения. Уточнены базовые определения – «система корпоративного обучения» и «корпоративное обучение». Обоснована потребность усиления роли обучаемого работника в системе корпоративного обучения

Во второй главе «Разработка интеграционного механизма управления и развития системой корпоративного обучения» дано описание процесса корпоративного обучения в логике цепочки создания ценности. Представлен механизм управления системой корпоративного обучения, учитывающий социально-трудовые характеристики работников по мере организации образовательного процесса. Разработана система показателей, объективно отражающая цели и сущность системы корпоративного обучения в современных условиях.

В третьей главе «Применение интеграционного механизма управления и развития системы корпоративного обучения» приведен характерный пример практической реализации интеграционного механизма управления и развития системы корпоративного обучения на базе отдела механической обработки станков с ЧПУ Управления главного технолога АО «Нижегородский завод 70-летия Победы». Предложена комплексная модель социально-трудовых характеристик для работников. Посредством сопоставления текущего и целевого социально-трудового потенциала работников отдела разработаны научно обоснованные управленческие решения.

В заключении резюмированы полученные результаты и сформулированы основные выводы представленного исследования.

В целом содержание и оформление диссертации соответствуют установленным требованиям. Выводы и рекомендации аргументированы. Работа логически выстроена и характеризуется необходимой степенью завершенности.

Научная новизна исследования

К научным результатам, обладающим новизной, относятся следующие основополагающие элементы диссертационного исследования:

1. Обоснование необходимости актуализации роли обучаемого работника в системе корпоративного обучения в современных условиях. Уточнение ключевых дефиниций – «система корпоративного обучения» и «корпоративное обучение».

2. Метод организации процесса корпоративного обучения на базе цепочки создания ценности, позволяющий идентифицировать источники ценности процесса корпоративного обучения. Применение метода обеспечивает учет социально-трудовых характеристик работников при организации процесса корпоративного обучения, что приводит к повышению их профессиональной компетентности и результативности.

3. Комплексная модель, реализованная как совокупность трехмерных ячеек, каждая из которых содержит агрегированную оценку социально-трудовых характеристик работника в определенный момент времени в рамках конкретной должности, и позволяющая учесть социально-трудовые характеристики работника по мере организации процесса корпоративного обучения. Модель позволяет интегрировать результаты оценочных действий в единую систему.

4. Интеграционный механизм, представляющий собой цикл управленческих действий по управлению и развитию системы корпоративного обучения, в котором работник рассматривается как активный элемент образовательного процесса. Реализация интеграционного механизма обеспечивает повышение профессиональной компетентности работников и результативности системы корпоративного обучения и организации в целом.

5. Инструментарий практического применения интеграционного механизма управления и развития системы корпоративного обучения основан на системе показателей оценки результативности системы корпоративного обучения, что позволяет проводить надлежащую оценку социально-трудового потенциала работника. Разработанный в рамках научно-квалификационной работы программный продукт реализует интеграцию с базами данных организации и визуализирует результаты анализа социально-трудовых характеристик для принятия целесообразных управленческих решений.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций исследования

Обоснованность новых научных результатов, полученных соискателем, базируется на их надлежащей аргументированности, критическом обобщении значительного массива профильных научных, справочных и нормативных источников в процессе разработки авторских предложений в области управления системой корпоративного обучения.

Диссертационное исследование выполнено соискателем посредством задействования общенаучных и частнонаучных методов, изучения и анализа научных трудов отечественных и зарубежных авторов, нормативно-правовых, методических и статистических материалов. Представленные в диссертационной работе цель и задачи отличаются новизной постановки, а разработанные предложения, выводы и рекомендации свидетельствуют о научной новизне их содержания.

Теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

Теоретическая значимость результатов научно-квалификационной работы определяется развитием положений теории классического менеджмента и управления системой корпоративного обучения, что позволяет принимать оптимальные управленческие решения. Результаты диссертации могут составить теоретический базис учебного процесса высших учебных заведений для подготовки и переподготовки управленческих кадров и специалистов.

Практическая значимость результатов исследования определяется его прикладным характером и заключается в возможности непосредственного использования предложенного механизма в деятельности конкретных организация.

Основные научные результаты исследования прошли успешную апробацию на АО «Нижегородский завод 70-летия Победы» и на АО «Русполимет», что подтверждено документально.

Основные результаты и положения исследования обсуждались на международных и всероссийских научно-практических конференциях, представлены в 12 научных публикациях, 5 из которых опубликованы в изданиях, рецензируемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования РФ, и 4 – в изданиях, индексируемых в Web of Science/Scopus.

Замечания по диссертационной работе

Несмотря на положительные стороны, диссертационное исследование имеет некоторые дискуссионные моменты, требующие пояснения в процессе публичной защиты.

1. В третьей главе диссертационной работы представлена апробация разработанного автором интеграционного механизма управления и развития системы корпоративного обучения. Не совсем понятно, является ли предложенный соискателем интеграционный механизм универсальным, и в какой степени он может быть применен в непромышленных секторах экономики.

2. Построение комплексной модели социально-трудовых характеристик работника основывается на использовании личных данных сотрудников организации. Автору следовало бы подробнее описать источники и процедуру их получения.

3. В диссертационной работе предложен метод организации процесса корпоративного обучения на основе цепочки создания ценности, которая состоит из трех укрупненных процессов: формирование ценности, создание ценности и внедрение ценности. При анализе укрупненного процесса «создание ценности» недостаточно внимания уделено вопросам выбора организатора образовательного процесса и разработке структуры образовательной программы.

4. Следовало более подробно рассмотреть теоретические проблемы управления системой корпоративного обучения.

5. Соискателем разработан программный продукт «Система корпоративного обучения 1.0» для интеграции с базами данных организации и визуализации результатов анализа социально-трудовых характеристик. В диссертации стоило детально описать механизм генерации моделью результатов, по которым модель позволяет наблюдать текущее состояние социально-трудовых характеристик каждого конкретного работника организации и/или подразделения в целом на основе параметров профессиональной компетентности, физических возможностей и уровня мотивированности. Существуют ли возможности развития авторского программного продукта?

Заключение о соответствии диссертации требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

Диссертационное исследование выполнено в соответствии с паспортом научной специальности ВАК «5.2.6 – Менеджмент» и соответствует направлению исследований п. 10 «Проектирование систем управления организациями. Бизнес-процессы: методология построения и модели оптимизации. Сетевые модели организации. Информационно-аналитическое обеспечение управления организациями»; п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами». Автореферат отражает содержание диссертационной работы в полном объеме.

Учитывая актуальность темы диссертационного исследования, научную новизну и практическую значимость полученных выводов, считаю, что диссертация является завершенной научно-квалификационной работой, в которой изложены новые научно-обоснованные решения в области управления системой корпоративного обучения, и отвечает требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 № 842, а ее автор – Сорокин Сергей Борисович – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности ВАК «5.2.6. – Менеджмент».

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры менеджмента и организации производства ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет академика им. С.П. Королева»

«10» марта 2025 г.

Ковельский В.В.

Шифр специальности, по которой защищена докторская диссертация: 5.2.3 – Региональная и отраслевая экономика

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева»

Адрес: 443086, Самарская область, г. Самара, Московское шоссе, д. 34

Тел.: 8 (846) 335-18-26; E-mail: priem@ssau.ru

Подпись д.э.н. Ковельского В.В. удостоверяю

