

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
и цифровому развитию
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Владимирский государственный
университет имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича
Столетовых», д.ф.-м.н., доцент



А.О. Кучерик

« 06 »

03

2025 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Сорокина Сергея Борисовича
«Разработка инструментов и методов управления и развития системы
корпоративного обучения организации», представленную в диссертационный
совет 24.2.340.10 на базе Федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования «Национальный
исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского» на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности «5.2.6. – Менеджмент»

Актуальность темы диссертационного исследования

В настоящее время устойчивое развитие любой организации во многом обеспечивается наличием компетентного и мотивированного персонала. Полномасштабная цифровизация и высокая скорость развития отраслей экономики, острый кадровый дефицит требуют подготовки и переподготовки персонала, способного быстро и эффективно создавать новые ценности. В связи с этим во всем мире усиливается внимание к системам корпоративного обучения. В профильной научной литературе к наиболее значимым причинам низкой эффективности корпоративного обучения относят отсутствие надлежащей мотивированности работников на обучение, а также диссонанс стратегических целей организации и целей подразделений управления персоналом. Методы, учитывающие социально-трудовые характеристики работников, позволяют существенно повысить результативность системы

корпоративного обучения и согласовать целеполагание и целедостижение на всех уровнях организационной иерархии. Рассматриваемая научно-квалификационная работа предоставляет существенные возможности для совершенствования управления системой корпоративного обучения в условиях стремительного технологического развития и нарастающего дефицита кадров. В связи с вышеизложенным считаем диссертационное исследование Сорокина С.Б. актуальным и своевременным.

Обоснованность научных положений и рекомендаций, достоверность результатов диссертационного исследования

Обоснованность научных положений, рекомендаций и результатов диссертационной работы подтверждается грамотным использованием научных методов и подходов, известных и апробированных инструментов.

Достоверность научных результатов предопределяется тщательной проработкой соискателем достижений отечественной и мировой науки и практики в сфере управления корпоративным обучением промышленных предприятий.

В результате научные разработки и практические результаты диссертации получили глубокий и аргументированный характер. В диссертационном исследовании использовались логический, статистический, сравнительный и структурно-функциональный анализ, финансово-экономический анализ, процессный подход, системный подход, методы научной абстракции, методы экономико-математического моделирования, а также прочие общенаучные методы и системные подходы.

Установлено количественное и качественное совпадение авторских результатов с результатами ученых-предшественников, которые представлены в независимых источниках по данной проблематике.

Изложенный материал отличается целостностью, последовательностью решения заявленных задач, структурной логичностью и завершенностью. Достоверность результатов исследования базируется на анализе значительных объемов статистической информации, использовании обширной нормативно-правовой и эмпирической базы, материалов первичных данных участников хозяйственной деятельности.

Соответствие работы Паспорту научной специальности

Анализ диссертационного исследования по форме и содержанию позволяет заключить, что работа Сорокина С.Б. «Разработка инструментов и методов управления и развития системы корпоративного обучения организации» соответствует п.10 «Проектирование систем управления организациями. Бизнес-процессы: методология построения и модели оптимизации. Сетевые модели организации. Информационно-аналитическое

обеспечение управления организациями» и п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Соответствие публикаций и автореферата научным результатам диссертации

Автореферат и публикации Сорокина С.Б. соответствуют научным положениям, выводам и рекомендациям, содержащимся в диссертации. Основные положения исследования получили надлежащее отражение в статьях, опубликованных в изданиях, входящих в Перечень ВАК Минобрнауки РФ, а также в трудах научных конференций. Автором по теме исследования опубликовано 12 научных работ, в том числе 5 статей в научных изданиях, рекомендованных ВАК, и 4 статьи в изданиях WoS/Scopus.

Структура и содержание работы

Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 185 наименований и четырех приложений. Диссертация изложена на 159 страницах, включая приложения, содержит 25 таблиц, 29 рисунков. Структура диссертации определена целью, задачами, научной новизной и практическими исследованиями автора. Структурные части диссертационной работы органично объединены общим замыслом и являются взаимодополняющими.

Научная новизна исследования и вклад автора в получение новых результатов

К наиболее важным результатам, характеризующим научную новизну исследования и личный вклад автора, отнесем следующее.

1. Исследована сущность системы корпоративного обучения и уточнено понимание определения "система корпоративного обучения" и "корпоративное обучение", которые в отличие от существующих определений учитывают влияние социально-трудовых характеристик работников на результативность системы корпоративного обучения (стр. 18-34).

2. Разработан метод организации процесса корпоративного обучения, основанный на цепочке создании ценности. Метод предполагает трансформацию этапов данного процесса в зависимости от целей и ролей участников, что позволяет выявить источники ценности процесса корпоративного обучения. Важной особенностью метода выступает усиление роли обучаемого сотрудника посредством учета его социально-трудовых характеристик, что ведет к повышению профессионализма работников и

общей результативности системы обучения в организации (стр. 36-49).

3. Создана комплексная модель, учитывающая социально-трудовые характеристики сотрудников при организации процесса корпоративного обучения. Авторская модель представлена совокупностью трехмерных ячеек, каждая из которых содержит комплексную оценку социально-трудовых характеристик сотрудника в конкретный момент времени и применительно к определенной должности. Уникальной чертой модели является интегральный подход к оценке социально-трудовых характеристик, позволяющий объединить результаты оценивания в общую систему (стр. 50-57).

4. Разработан интеграционный механизм, включающий цикл управленческих мероприятий по управлению и развитию системы корпоративного обучения. Его особенность заключается в рассмотрении сотрудника как активного участника образовательного процесса. Использование этого механизма позволяет улучшить профессионализм сотрудников и повысить результативность системы обучения в условиях дефицита кадров и динамичных технологических изменений (стр. 57-61).

5. Разработан инструментарий практического применения интеграционного механизма управления системой корпоративного обучения, представленный набором показателей для оценки ее результативности. Уникальностью предлагаемого инструмента выступает возможность оценки социально-трудового потенциала сотрудника. Для удобства использования разработан программный продукт, который интегрируется с базами данных организации и позволяет визуализировать результаты анализа социально-трудовых характеристик для принятия научно обоснованных управленческих решений (стр. 61-68).

По нашему мнению, вклад автора в разработку научно-методических положений и научно-практических рекомендаций управления и развития системой корпоративного обучения организаций достаточно весом.

Значимость для науки и практики полученных диссертантом результатов

Теоретическая значимость работы заключается в том, что разработанные методические основы уточнены и конкретизированы в подходах, моделях и механизмах, направленных на повышение результативности управления системой корпоративного обучения, что вносит значимый вклад в теорию корпоративного управления, гармонично дополняя и развивая её.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения авторских подходов, методов, моделей и направлений управления и развития системой корпоративного обучения организаций в их экономической деятельности. Основные положения исследования

конкретизированы рекомендациями, представленными результатами работы, имеющими практическую ценность.

Практическая значимость исследования состоит в том, что авторские теоретические положения доведены до конкретных методических разработок и практических рекомендаций, имеющих существенное значение для решения важной управленческой задачи – повышения результативности управления системой корпоративного обучения организаций.

Рекомендации по использованию научных результатов, разработанных автором

Практическое значение работы состоит в возможности непосредственного использования ее результатов в деятельности предприятий и организаций различной отраслевой и ведомственной принадлежности, а также в учебном процессе в вузах при подготовке и переподготовке управленческих кадров и специалистов. Полученные результаты представляют интерес и для сферы государственного управления при внесении ряда корректив.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования

Основные результаты, полученные в диссертационной работе, были апробированы на международных и всероссийских научно-практических конференциях: Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций (Нижний Новгород, 2020 и 2022), Scientific research of the SCO countries: synergy and integration (Пекин, 2020), Интеграционные механизмы развития современной экономики: Россия и Мир (Нижний Новгород, 2021), Scientific and technological development of the agro-industrial complex for the purposes of sustainable development (Нижний Новгород, 2023), Ecological Footprint of the Modern Economy and the Way to Reduce It – The Role of Leading Technologies and Responsible Innovations (Нижний Новгород, 2023).

Научные результаты диссертационного исследования достаточно полно раскрывают вклад соискателя в теорию и практику развития системы корпоративного обучения. На основе изложенного можно утверждать, что заявленная цель достигнута, все поставленные задачи успешно решены, проведено многоаспектное исследование и подготовлен комплекс заслуживающих внимания научно-методических рекомендаций.

Дискуссионные положения и недостатки, содержащиеся в диссертации

Для полноты оценки диссертации выскажем ряд критических соображений.

1. На стр.14 п. 1.1. диссертации обозначено, что усиливающийся дефицит кадров является одной из важнейших проблем современной

организации. Целесообразно было бы конкретизировать, каким образом авторский инструментарий позволяет решать указанную проблему.

2. В п. 2.2. на стр. 49 диссертационной работы на основе анализа цепочки создания ценности процесса корпоративного обучения было определено, что процессы «Комплексный аудит персонала» и «Определение целей обучения», обладают потенциалом для повышения ценности процесса корпоративного обучения. Вместе с тем было бы полезно привести аргументы, на базе которых сделано данное умозаключение.

3. В п. 2.3. (стр. 55) диссертации представлено описание уровней мотивированности работника, но не приведены ссылки на первоисточники, на основании которых было составлено описание каждого уровня. При этом логичность описания уровней мотивированности нами не оспаривается.

4. В п. 2.5. для оценки результативности системы корпоративного обучения предложена система показателей, наиболее объективно отражающих цели и сущность системы корпоративного обучения, но не указаны целевые значения данных показателей.

5. В третьей главе научно-квалификационной работы соискателем осуществлена апробация предложенных решений. Действительно инструментарий в целом апробирован. Однако непонятно, возможно ли его применение для разных уровней сотрудников – рабочие, специалисты, менеджмент.

Отмеченные недостатки не снижают общей положительной оценки результатов диссертационного исследования. Работа представляет собой самостоятельное, логически построенное и законченное научное исследование, имеющее важное теоретическое и прикладное значение.

Общее заключение

Тема диссертационного исследования Сорокина С.Б. является актуальной для менеджмента и значимой с научной и практической точек зрения. Диссертация представляет собой логически завершённый научный труд. В работе содержится успешное решение научной задачи по управлению и развитию системы корпоративного обучения организации.

Диссертационная работа соответствует требованиям, предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата экономических наук (пункты 9-14 Положения о присуждении учёных степеней, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 в последней редакции).

Автор работы Сорокин Сергей Борисович заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Отзыв составлен профессором кафедры бизнес-информатики и экономики, доктором экономических наук, профессором Губернаторовым Алексеем Михайловичем.

Отзыв рассмотрен и утверждён на заседании кафедры бизнес-информатики и экономики (протокол № 7 от 03 марта 2025 г.). Результаты голосования: «за» единогласно; «против» - нет; воздержавшихся - нет.

Заведующий кафедрой «Бизнес-информатика и экономика» ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», доктор экономических наук, профессор

Тесленко Ирина Борисовна



ПОДПИСЬ ЗАВЕРШО

УЧ. СЕКРЕТАРЬ ВЛГУ
КОЗЛОВА Т. Г.

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» (ВлГУ)

Адрес: 600000, Россия, Центральный Федеральный округ, Владимирская область, г. Владимир, ул. Горького, д. 87

Телефон: +7 (4922) 53-25-75, +7 (4922) 47-99-06, +7 (4922) 47-98-88

Адрес электронной почты: oid@vlsu.ru

Веб-сайт организации: <https://www.vlsu.ru/>