

Утверждаю

Проректор по научной работе  
Санкт-Петербургского  
государственного университета

С.П. Туник

11 2015 г.

**ОТЗЫВ**

ведущей организации Санкт-Петербургского государственного университета на диссертацию Гарбузюка Ивана Владимировича на тему: «Диагностика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами предприятия в системе внутреннего аудита» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда; менеджмент), представленную на соискание научной степени кандидата экономических наук

В современных условиях одной из основных задач, стоящих перед предприятием является поиск внутренних резервов роста прибыли, повышение эффективности хозяйственной деятельности и развитие конкурентоспособности. Признание человеческих ресурсов, как одного из ключевых факторов, оказывающих влияние на повышение эффективности системы управления современного предприятия, обуславливает необходимость изучения и разработки методов и инструментов диагностики и оценки эффективности использования человеческих ресурсов предприятия и функционирования системы управления им. Аудит в социально-трудовой сфере призван оценить эффективность использования человеческих ресурсов, систему управления ими в целом и во взаимосвязи с общей системой управления предприятием, выявить проблемы в данной сфере управления. В современных условиях вопросы кадрового аудита в большинстве случаев вынесены за рамки системы управления предприятием и аудиторские проверки осуществляются внешними организациями. При этом современные предприятия стремятся, с одной стороны, повысить эффективность использования своих человеческих ресурсов, с другой стороны, предоставить информацию об их состоянии и состоянии системы управления сторонним лицам, например, в рамках годовых социальных отчетов. Формирование систем внутреннего аудита, в том числе аудита

человеческих ресурсов, позволяет предприятиям проводить собственную диагностику и оценку систему управления человеческими ресурсами, выявлять и прогнозировать проблемы и перспективы в данной сфере управления, расширять информационную базу отчетов, повышать уровень социальной ответственности. На основании выше изложенного, диссертационное исследование Гарбузюка Ивана Владимировича представляется актуальным, так как затрагивает такие значимые аспекты развития системы управления человеческими ресурсами предприятия, как определение центров ответственности за человеческие ресурсы и показателей, характеризующих выполнение им функций по управлению персоналом, основных показателей эффективности системы управления человеческими ресурсами, формирование системы внутреннего аудита человеческих ресурсов.

Диссертационная работа выполнена в объеме 135 страниц машинописного текста, список использованной литературы включает 144 источника.

Диссертация написана ясным языком, с использованием принятой терминологии. Оформление диссертации замечаний не вызывает.

Содержание диссертации в достаточной степени отражено в основных публикациях автора, а ее основные положения обстоятельно изложены в автореферате.

Структура исследования выстроена на основе последовательного обоснования положений, выносимых на защиту. Диссертация состоит из логически взаимосвязанных частей: введения, отражающего общие положения работы; трех глав, в которых решается набор задач, поставленных автором; заключения, в котором обобщены полученные результаты исследования.

Информационную основу исследования составили труды отечественных и зарубежных ученых, материалы научной и периодической печати по исследуемой проблеме, официальные интернет-сайты

государственных институтов, материалы конференций и семинаров, нормативно-правовые акты Российской Федерации и субъектов Федерации, официальные данные и документы, специализированные отчеты аналитических агентств и результаты собственных исследований.

В первой главе рассмотрены основные элементы системы управления человеческими ресурсами (с. 17-18), подходы к оценке эффективности использования человеческих ресурсов (с. 20-22). Особое внимание уделяется автором анализу терминов и целей аудита в сфере управления персоналом (с. 25-27).

Диссертант уделяет большое внимание обоснованию значения внутреннего аудита человеческих ресурсов при диагностике оценки состояния системы управления человеческими ресурсами предприятия, который может являться одним из инструментов, способствующих повышению оптимальности и эффективности принятия решений в отношении кадровой политики предприятия, и внутреннего аудита (с. 31-33).

На наш взгляд, заслуживает внимания определение автора понятия «внутренний аудит человеческих ресурсов», который представлен как «комплексная всесторонняя диагностика и аналитическая оценка эффективности использования человеческих ресурсов предприятия, реализуемая на конкретном предприятии, в интересах его руководства и (или) собственников, регламентированная внутренними документами, и осуществляемая при необходимости с привлечением сторонних специалистов» (с. 33-34). Данный аспект научной новизны соответствует специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент). Автором определена основная цель (с. 34), целевая направленность (с. 34-35), задачи (с. 35-36) и функции внутреннего аудита человеческих ресурсов (с. 38).

В диссертационном исследовании предложен подход, в котором внутренний аудит человеческих ресурсов рассматривается, с одной стороны, как подсистема системы социального аудита, с другой стороны, как

подсистема системы управления человеческими ресурсами предприятия (с. 39).

В процессе обоснования необходимости разработки новых инструментов диагностики и оценки эффективности управления человеческими ресурсами предприятия автором проведен анализ основных показателей рынка труда РФ, как внешних факторов, оказывающих влияние на эффективность системы управления предприятием. Представлен анализ hh-индекс, отражающего состояние спроса и предложения на рынке труда в городах-миллионерах РФ (с. 42-43), анализ средней заработной платы (с. 45-46), производительности труда и затрат на предприятия на персонал (с. 47-48), представлены выводы о тенденциях рынка труда РФ и их значении для развития системы управления человеческими ресурсами современного предприятия.

Во второй главе диссертационного исследования проведен анализ существующих классификаций аудита персонала (с. 52-55). Выявлены и обоснованы характерные черты и основные отличия внутреннего аудита человеческих ресурсов и внешнего аудита персонала (с. 59-63), которые определяют специфику внутреннего аудита человеческих ресурсов и его взаимосвязи с внешним аудитом персонала.

Автором рассмотрены основные подходы к формированию внутреннего аудита человеческих ресурсов предприятия (с. 65-66), выявлены преимущества и недостатки подходов к его формированию (с. 70-71). В качестве рекомендации для формирования внутреннего аудита человеческих ресурсов предложено применение ко-сорсинга, т.е. создание службы внутреннего аудита в рамках предприятия, но в некоторых случаях привлечение экспертов специализированной компании или внешнего консультанта (с. 72-73).

В рамках диссертационного исследования предложен алгоритм внутреннего аудита человеческих ресурсов (с. 78), включающий последовательность основных этапов проведения проверки в системе

внутреннего аудита человеческих ресурсов, отражающих организационные мероприятия, которые включают в себя формирование ревизионной службы и регламентацию проведения внутреннего аудита человеческих ресурсов (с. 77,79), проведение внутренней аудиторской проверки системы управления человеческими ресурсами (с. 80-83), систематизацию материалов проверок, выработку решений и рекомендаций в области управления человеческими ресурсами. Данный аспект научной новизны соответствует специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

В третьей главе диссертационного исследования предложена авторская методика диагностики и оценки эффективности управления человеческими ресурсами предприятия в системе внутреннего аудита. Стоит отметить, что результаты диссертационного исследования соответствуют специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). Особого внимания заслуживает предложенный автором подход к выделению центров ответственности за человеческие ресурсы предприятия, представляющие собой конкретных руководителей различных уровней, которые отвечают за определенный круг функций по управлению человеческими ресурсами, реализуя их на практике (с. 94-95). При обосновании выделения руководителей, как центров ответственности за человеческие ресурсы рассмотрены параметры реализации ими основных функций по управлению человеческими ресурсами (с. 96).

Предложено рассмотрение нормы управляемости при рассмотрении масштаба ответственности руководителей в отношении реализации функций по управлению человеческими ресурсами (с. 98-99). Автором диссертационного исследования разработаны следующие показатели: показатель уровня функциональности центра ответственности за человеческие ресурсы, как формальный уровень участия центра ответственности за человеческие ресурсы (отдельного руководителя) в процессе управления человеческими ресурсами предприятия и дисфункциональности, показатель проблем, связанных с участием

руководителя в системе управления человеческими ресурсами (с. 100), представлен подход к расчету данных показателей (с. 101).

Дополнена оценка эффективности службы управления человеческими ресурсами предприятия, путем предложенного автором исследования показателя уровня функциональности данного подразделения предприятия (с. 103). Представлен подход к анализу и сводная таблица по анализу участия центров ответственности в управлении человеческими ресурсами (с. 104-106).

Оценка конкурентоспособности человеческих ресурсов предприятия является неотъемлемой частью оценки эффективности управления человеческими ресурсами, в диссертации проведен анализ понятия «конкурентоспособность человеческих ресурсов» (с. 108-109), а также основных подходов к оценке управления человеческими ресурсами при оценке интеллектуального капитала предприятия (с. 112-114). На основе проведенного анализа автором предложены показатели эффективности управления человеческими ресурсами, обеспечивающие сопоставление и соответствие общих затрат на человеческие ресурсы предприятия рыночной ситуации и отражающие конкурентоспособность человеческих ресурсов предприятия, направленные на повышение эффективности оценки использования человеческих ресурсов предприятия (с. 115-116).

В п. 3.3 автор предлагает комплексный подход к диагностике и оценке эффективности управления человеческими ресурсами в системе внутреннего аудита человеческих ресурсов, который включает в себя всесторонний анализ и оценку управленческого, операционного и стратегического уровней системы управления человеческими ресурсами предприятия, с применением предложенных автором показателей (с. 118-128).

Стоит отметить, что предложенные автором диссертационного исследования научные и практические результаты, обуславливающие научную новизну и содержащиеся в первой и второй главе работы,

соответствуют специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), в т.ч.:

- авторская трактовка понятия «внутренний аудит человеческих ресурсов» и обоснование важности его формирования и развития на предприятии;

- алгоритм внутреннего аудита человеческих ресурсов, отражающий основные этапы формирования и реализации внутренней проверки и оценки эффективности управления человеческими ресурсами.

Третья глава диссертационного исследования содержит основные результаты, соответствующие специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), к ним относятся:

- определение автором центров ответственности за человеческие ресурсы предприятия;

- определенные автором показатели уровней функциональности и дисфункциональности центров ответственности за человеческие ресурсы организации;

- предложенные автором показатели оценки эффективности управления человеческими ресурсами;

- представленная комплексная методика диагностики и оценки эффективности управления человеческими ресурсами, включающая в себя все основные результаты диссертационной работы.

В заключении автором представлены ключевые выводы и подведены итоги проведенного исследования.

В то же время стоит отметить выявленные замечания по диссертации:

- 1. Анализируя основные аспекты концепции управления человеческими ресурсами, автор не рассматривает само понятие «человеческие ресурсы», неясно какой трактовки данного термина он придерживается.*

- 2. Определяя взаимосвязь внутреннего аудита человеческих ресурсов с внешней системой контроля, автор не уделяет достаточного*

*внимания раскрытию аспектов взаимосвязи социальной ответственности бизнеса и внутреннего аудита человеческих ресурсов.*

*3. Рассматривая методы, используемые в современном аудите, автор не дает конкретных рекомендаций для выбора конкретных методов в системе внутреннего аудита человеческих ресурсов (с. 58).*

*4. Обосновывая показатели эффективности управления человеческими ресурсами, автор диссертационного исследования проводит анализ понятия «конкурентоспособность персонала» (с. 109) при этом взаимосвязь конкурентоспособности персонала и эффективности управления человеческими ресурсами, отражена, на наш взгляд, недостаточно.*

*5. Автор указывает, что предложенная им методика оценки эффективности была апробирована на конкретном предприятии, однако в тексте работы не указано, была ли данная методика изменена (модифицирована) по итогам апробации (с. 123-128).*

*6. На наш взгляд, в работе приводится не достаточно полный анализ зарубежных источников по теме работы, автор опирается в основном на имеющиеся российские исследования в области оценки эффективности управления человеческими ресурсами, при этом значительная часть зарубежных публикаций осталась без внимания.*

Указанные замечания не снижают общей научной и практической ценности исследования.

Диссертационная работа Гарбузюка Ивана Владимировича на тему «Диагностика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами предприятия в системе внутреннего аудита» выполнена на высоком теоретическом уровне и имеет практическую значимость. Научные положения диссертации раскрыты и обоснованы. Теоретические и практические рекомендации могут быть использованы в практической деятельности предприятий, в сфере управления человеческими ресурсами.



Диссертация Гарбузюка И.В. является самостоятельной и законченной научно-квалификационной работой, в которой содержатся новые идеи и актуальные практические рекомендации.

Основные значимые результаты диссертационного исследования отражены в одиннадцати публикациях, общим объемом 25,4 п.л., в том числе в 4-х публикациях общим объемом 2,1 п.л. в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Автореферат диссертации полностью отражает основное содержание диссертационной работы.

Диссертационное исследование соответствует Паспорту научных специальностей 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда», п.5.3 «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений», п. 5.4. «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»; специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент, п. 10.20 «Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом», п. 10.21 «Эффективность труда персонала. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Оценка персонала и результатов его труда. Организация социально-трудового мониторинга, проведение анализа трудовых показателей. Контроллинг и аудит персонала, планирование и

прогнозирование развития. Бюджетирование расходов на персонал» паспорта специальностей ВАК (экономические науки).

Диссертационное исследование Гарбузюка И.В. «Диагностика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами предприятия в системе внутреннего аудита» соответствует требованиям ВАК при Минобрнауки России, предъявляемым к кандидатским диссертациям, утвержденным Положением о присуждении ученых степеней согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. №842. Автор диссертации, Гарбузюк И.В., заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда; менеджмент)».

Отзыв составлен профессором кафедры организационного поведения и управления персоналом Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ д.псих.н. Завьяловой Е.К.

Отзыв рассмотрен на заседании кафедры организационного поведения и управления персоналом Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ 13 ноября 2015 г., протокол номер 74.08/5-04-10 от 13 ноября 2015 г.

д.псих.н., профессор,  
Кафедра организационного поведения  
и управления персоналом СПбГУ

Е.К. Завьялова

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный университет",  
Университетская наб. д.7-9, 199034  
Тел/факс: +7 (812) 328-20-00  
Эл.почта: spbu@spbu.ru

