

В Диссертационный совет ФГБОУ
ВО «Российская академия
народного хозяйства и
государственной службы при
Президенте Российской Федерации»
119571, г. Москва, проспект
Вернадского, д. 82

ОТЗЫВ

на диссертацию Маркова Романа Алексеевича
«Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях
IT - сферы», представленную на соискание учёной степени кандидата
экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

В диссертационной работе Маркова Р.А. исследуется актуальная тема, чрезвычайно значимая для повышения результативности деятельности IT – предприятий в условиях турбулентности и неопределенности внешней среды.

Современная теория стратегического менеджмента активно развивается с начала 1960-х гг., однако многие вопросы еще недостаточно четко проработаны. Наименее исследованными и наиболее актуальными для научного изучения остаются вопросы, связанные со стратегическими аспектами управления человеческими ресурсами, в частности со структурным представлением кадровой стратегии, с механизмом формирования и реализации стратегии, с интеграцией стратегии управления человеческими ресурсами с общей стратегией IT – предприятия. Данные аспекты имеют важное значение в IT – сфере.

Основная проблема, возникающая в сфере управления человеческими ресурсами IT - компаний, состоит в смене роли работника в производственном процессе под влиянием нового технологического уклада.

Основной целью кадровой стратегии является поддержание оптимальных условий для эффективного труда, который способствует достижению целей IT - предприятий. В основе кадровой стратегии должны лежать правила, традиции, комплекс мероприятий, который связан с осуществлением подбора кадров, их обучением и переобучением, повышением квалификации, расстановкой, мотивацией и продвижением. Это свидетельствует о том, что кадровая стратегия не ограничивается только наймом сотрудников, а представляет собой более обширную работу,

связанную с определением стратегии адаптации, подготовки, развития персонала, обеспечения взаимодействия работника и ИТ – организации.

Существование научной не проработанности вопросов теории и организации стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ – организациях, оставляют простор для дальнейших теоретических и практических разработок, что еще раз подчеркивает актуальность обращения к выбранной теме.

Достоверность приведенных в диссертации положений, выводов и рекомендаций подтверждается применением научной методологии, критическим и релевантным обобщением теоретических результатов в проведенных ранее исследованиях по проблемам диссертационной работы, систематизированными и проанализированными соискателем фактическими материалами. Степень обоснованности сформулированных в диссертации научных положений, выводов и рекомендаций обеспечена их концептуальным характером, обусловлена целью и логикой исследования, а также содержанием решаемых задач. Заявленная цель диссертационного исследования, состоящая в развитии теоретических положений и разработке научно-методических рекомендаций по формированию стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, содержательно раскрывает тему диссертации.

Научная новизна диссертационного исследования Маркова Р.А. заключается в разработке совокупности ключевых аспектов заявленной в диссертационной работе научной проблемы формирования стратегий управления человеческими ресурсами в ИТ – компаниях.

В приращении научного знания, полученного автором, следует акцентировать внимание на следующих элементах научной новизны.

В развитие теоретических основ управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы автором доказана целесообразность применения стратегического подхода с учетом особенностей функционирования ИТ – сферы. Тем самым авторский подход позволил выявить, что стратегия управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы должна формироваться на сочетании принципов человекоцентричности, развитии талантов, а также технологий Investors in People и Agile – управления.

Автором определено, что стратегическое управление человеческими ресурсами должно быть направлено на формирование высокоэффективной системы кадрового менеджмента, включающей в себя долгосрочную непрерывную работу по повышению профессионального уровня и изменения

ценностных ориентаций сотрудников, созданию условий, при которых персонал работает во благо себя и на пользу ИТ - предприятия.

Автором разработан методический подход к формированию стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, базирующийся на пошаговом алгоритме оценки талантов. В исследовании обосновано, что разработка стратегии управления человеческими ресурсами должна основываться на процедурах планирования, формирования, закрепления, развития, контроллинга потенциала талантливых работников. При этом, управление стратегическими задачами должно включать не планирование реакции на вызовы и возможности развития ИТ - предприятия, а именно решение, корректировку, пересмотр стратегических задач с учетом потенциала привлеченных талантливых сотрудников. Все это легло в основу предлагаемого комплекса инструментария реализации кадровой стратегии на предприятиях ИТ – сферы, включающего технологические, организационные и образовательные технологии.

Практически значимой является разработка методического подхода к выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, в основу которого положена матрица комплекса частных показателей стратегического управления (показатели кадрового потенциала; образовательного потенциала; профессионального потенциала; инновационного потенциала; социального потенциала человеческих ресурсов) и интегрального показателя потенциала человеческих ресурсов, что позволяет выбирать их трех основных вариантов типа стратегий: стратегия развития человеческих ресурсов, стратегия сохранения человеческих ресурсов, стратегия стабилизации человеческих ресурсов, а также варианта гибридной стратегии, выбор которой обусловлен этапами жизненного цикла ИТ - предприятия и факторами неопределенности внешней среды, в условиях которых функционирует современная ИТ – отрасль.

Отдельного внимания заслуживает предложенная автором усовершенствованная методика оценки эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами в части ее адаптации под специфику функционирования предприятий ИТ – сферы и применения методов решения игр в матричной форме (методов Лагранжа и Брауна-Робинсона).

Внедрение данного подхода в практику стратегического менеджмента на предприятиях ИТ - сферы позволит не только выбрать рациональную стратегию, но и повысить эффективность формирования, использования и

развития человеческих ресурсов в долгосрочной перспективе. Автор делает выбор в пользу инструмента, так как данный подход методологическим содержанием применим к условиям неопределенности, в которых функционирует предприятие и принимает стратегическое решение, когда оно обладает не полным объемом информации для выбора.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что полученные результаты развивают и расширяют ряд существенных аспектов теории стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ – компаниях, представляют собой комплексное решение важной научной проблемы определения механизма, инструментария разработки, реализации и оценки эффективности кадровых стратегий в ИТ – сфере. Положения, выводы и рекомендации, полученные и обоснованные автором в диссертационной работе, могут быть использованы в качестве методических рекомендаций по совершенствованию стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ - организациях.

Практическая ценность диссертационного исследования Маркова Р.А. состоит в возможности использования его отдельных положений в работе кадрового менеджмента ИТ – компаний, а именно: методику формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, адаптированную под специфику деятельности ИТ – сферы и методический подход по применению стратегического инструментария управления человеческими ресурсами, позволяющего обеспечить реализацию выбранной стратегии управления человеческими ресурсами и построить прогноз поведения персонала.

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод, что представленная на защиту диссертация является законченным исследовательским трудом, написанным на актуальную тему, отражающим аргументированную оригинальную авторскую позицию. Теоретические и практические выводы, изложенные в диссертации, могут быть использованы ИТ – предприятиями при разработке кадровых стратегий, механизмов их практической реализации.

В качестве замечания необходимо отметить следующее. Автор, рассматривая механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами, отмечает, что содержание стратегии управления человеческими ресурсами должно отвечать на запросы преобразований экономической системы. Для соответствия необходим скользящий мониторинг изменений во внутренней среде предприятия с точки зрения проактивного реагирования на

воздействия внешней среды (с. 105-107), при этом не совсем понятно каким образом и кем данный мониторинг будет осуществляться.

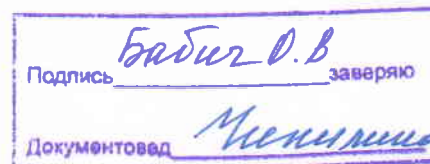
Высказанное замечание не снижает общей высокой оценки результатов выполненного диссертационного исследования.

Исходя из вышеизложенного, диссертационное исследование Маркова Романа Алексеевича на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задачи, имеющей важное значение для развития экономической науки и практики, что соответствует требованиям Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, утвержденного приказом ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 7 декабря 2021 года №02-1336, а Марков Роман Алексеевич заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Профессор кафедры экономики и управления
ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет
имени академика И.Г. Петровского»,
доктор экономических наук, доцент

 Бабич Оксана Викторовна

«31» августа 2023 г.



241036, г. Брянск, ул. Бежицкая, д. 14
Телефон: +7(4832)58-05-50, доб. 1105
Адрес сайта организации: <https://brgu.ru>
Электронная почта: babichoksana2210@mail.ru