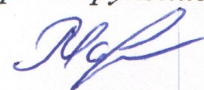


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»

СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ

На правах рукописи



МАРКОВ Роман Алексеевич

**Стратегии управления человеческими ресурсами
на предприятиях IT - сферы**

Специальность 5.2.6. Менеджмент

Аннотация

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор

Головина Татьяна Александровна

Орел – 2023

Актуальность темы исследования. В условиях постпандемийного кризиса и военно-политического конфликта в глобальном экономическом пространстве, отрасль информационных технологий России столкнулась с серьезными вызовами, в числе которых усиление тенденции перехода на полный удаленный формат работы персонала, частичное приостановление деятельности и полный уход с отечественного рынка ряда ведущих международных компаний, а также агрессивное увеличение уровня миграции отечественных IT – специалистов. В этой связи, возникает острая необходимость переосмыслении роли стратегического развития человеческих ресурсов в обеспечении эффективного функционировании предприятий IT – сферы. Грамотно разработанная стратегия управления человеческими ресурсами позволяет с максимальной выгодой использовать потенциал талантливых сотрудников, развивать новые компетенции, повышать мотивацию к достижению целей. Для предприятий IT - сферы сотрудники обладают статусом стратегического ресурса, так как для данной сферы ключевым элементом является интеллектуальный капитал. В этой связи, стратегия становится ключевым элементом управления человеческими ресурсами, способствует развитию личностных характеристик, коллектива, проектных групп в организациях. Более того, устойчивое функционирование и развитие предприятия IT – сферы может быть обеспечено только при интеграции стратегических задач кадровой политики в общую стратегию организации. В этой связи, только наличие научно обоснованной концепции стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях IT - сферы формирует эффективные механизмы реализации общих стратегических задач.

В прикладном аспекте существенной проблемой управления человеческими ресурсами на предприятиях IT - сферы является их значительный отток из страны и низкий уровень квалификации. Необходимы эффективные методические подходы к развитию, сохранению и стабилизации талантливых сотрудников в долгосрочном периоде.

Разнообразие зарубежных и отечественных исследований управления человеческими ресурсами практически не отражает научно обоснованные подходы к разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами для высокотехнологичных, наукоемких бизнес – структур, важнейшими представителями которых являются ИТ – предприятия. Таким образом, тема диссертационного исследования приобретает актуальную направленность и научно-практическую значимость.

Цель диссертационного исследования состоит в развитии теоретических положений и разработке научно-методических рекомендаций по формированию стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы.

В рамках цели диссертационного исследования были решены задачи:

- уточнить концептуальные положения формирования стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы в условиях современных глобальных вызовов;
- обосновать необходимость изменения подходов к формированию стратегии управления человеческими ресурсами с учетом специфики ИТ - отрасли;
- предложить инструментарий реализации кадровой стратегии на предприятиях ИТ – сферы, включающего диагностику организационной культуры как ведущего стратегического инструмента;
- разработать и апробировать модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы;
- предложить методический подход к оценке эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы.

Объектом диссертационного исследования являются методы, механизмы и инструментарий стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы в Российской Федерации.

Предметом исследования выступают организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и реализации стратегий управления человеческими ресурсами.

Методологическую основу исследования составили системный подход с применением методов дедукции, индукции, анализа, синтеза, экспертной, ретроспективной оценки, кейс – метода, методов экономико-математического моделирования, коэффициента конкордации Кенделла М.Дж., матричных игр на основе метода Лагранжа и техники Брауна – Робинсона и других методов экономических исследований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретических, методических и практических положений по формированию и реализации стратегии управления человеческими ресурсами с учетом особенностей жизнедеятельности предприятий сектора информационных технологий в условиях глобальных вызовов.

К наиболее существенным **научным результатам**, полученным лично соискателем следует отнести:

1. Доказана необходимость трансформации теории человеческого капитала к уровню предприятия ИТ - сферы для формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами. В основу современной концепции, отвечающей глобальным вызовам, с которыми столкнулась ИТ – отрасль России, должен быть заложен человекоцентричный подход, который основан на дуальности, включающей активный поиск, сохранение и развитие высококвалифицированных сотрудников, а также гуманизацию HR – процессов и заботу о персонале ИТ – компаний. Стратегия управления человеческими ресурсами – это комплексная система взаимосвязанных элементов, сформированная из совокупности принципов, целей, задач, взаимодействий и взаимосвязей субъектов и объектов ИТ - сферы, нацеленная на улучшение условий трудовой деятельности ее кадров для последующего решения стратегических задач предприятия. В контексте проводимого исследования стратегия управления человеческими ресурсами обладает

признаками дуальности, так как с одной стороны – это долгосрочный план действий по формированию, использованию, развитию кадрового потенциала для достижения глобальных целей и задач предприятия (макроуровень), а с другой стороны – это долгосрочный процесс работы с персоналом на каждом этапе формирования, использования и развития кадрового потенциала (микроуровень).

Уточненная концепция необходима для рационального и эффективного использования благоприятных рыночных возможностей (системные меры государственной поддержки отрасли и ИТ – специалистов) и решения стратегических задач путем снижения влияния негативных последствий (санкции зарубежных стран, агрессивная миграция ИТ – специалистов, постковидный синдром) на этапах реализации стратегии (п. 14 специальности 5.2.6. Паспорта специальностей ВАК РФ).

2. Определено, что основным препятствием активизации деятельности ИТ – предприятий и разработки инновационной продукции в рамках импортозамещения на территории России является ограниченность и нехватка талантливых сотрудников, а также их агрессивная миграция. Для привлечения, сохранения и развития уникальных высококвалифицированных ИТ-специалистов уточнено содержание процесса формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами, отличающейся использованием концепции талант – менеджмента, в которой автором выделена триада показателей оценки талантов для предприятий ИТ – сферы (личностные показатели, профессиональные показатели, талант – показатели) и разработана методика ее проведения на основе техники моделирования и применения коэффициента конкордации Кенделла М.Дж. Предлагаемый подход позволяет оценивать знания, умения, навыки каждого отдельного потенциального кандидата, а также выявлять их сильные и слабые стороны для последующего формирования, развития и управления человеческими ресурсами на стратегическом уровне. Для применения концепции талант – менеджмента в системе стратегического управления человеческими

ресурсами предложено использовать модуль цифровой промышленной платформы, что позволит не только объединять различные бизнес – процессы, но и создать условия для конвергентного сближения международных и национальных норм и стандартов управления человеческими ресурсами, а также необходимо обеспечить переход от обучения IT - сотрудников к управлению знаниями в условиях турбулентности внешней среды; для формирования целостных и гибких систем стимулирования применять принципы человекоцентричного подхода к развитию талантов на предприятиях IT – сферы.

Интеграцию концепции талант – менеджмента в стратегию управления человеческими ресурсами IT – предприятий рекомендуется осуществлять на принципах соизмеримости, сочетаемости и индивидуализации. Реализация предлагаемого подхода позволит решить проблемы IT – организаций при дивестициях человеческого капитала; обеспечить конкурентное преимущество в современной бизнес – среде (пп. 14, 23 специальности 5.2.6. Паспорта специальностей ВАК РФ).

3. Доказано ключевая роль организационной культуры в реализации кадровой стратегии IT - предприятия, так как ее несоответствие макроэкономической ситуации сдерживает темпы и качество его деятельности. Предложена пошаговая методика диагностики организационной культуры. Принципиальное отличие авторского подхода состоит во включении в его этап анализа лояльности сотрудников, так как одной из важнейших стратегических задач управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы является сохранение талантливых сотрудников. Корпоративная лояльность персонала выступает базовым направлением, которое формирует развитие инновационно ориентированных предприятий. Управление организационной культурой предприятий IT - сферы обеспечивает развитие лояльности человеческих ресурсов и объединяет разрозненные ценности отдельных сотрудников с ценностями IT - предприятия, которые через мотивацию талантов формируют групповую

систему ценностей. Объединение и синергия ценностей становится стратегическим инструментом выполнения миссии ИТ - предприятия, достижения конкурентных преимуществ, реализации стратегии развития (пп. 11, 14 специальности 5.2.6. Паспорта специальностей ВАК РФ).

4. Предложена модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы, в основе которой выделение двух уровней стратегирования: первый уровень (макроуровень) - кадровая стратегия на корпоративном уровне, общеорганизационном уровне предприятия и в соответствии с общей стратегией развития бизнеса; второй уровень (микроуровень) – кадровая стратегия ключевых функционалов системы управления человеческими ресурсами на предприятии. Применительно к микроуровню предложено использование трех видов стратегий управления талантами (развития, сохранения, стабилизации человеческих ресурсов) и соответствующих им инструментов формирования, использования и развития кадрового потенциала и построением матрицы эффективного выбора. Для оценки и выбора наиболее оптимального типа стратегии управления талантами, автором предложена методика определения частных показателей стратегического управления, а именно комплекс, включающий показатели кадрового потенциала человеческих ресурсов; показатели образовательного потенциала человеческих ресурсов; показатели профессионального потенциала человеческих ресурсов; показатели инновационного потенциала человеческих ресурсов; показатели социального потенциала человеческих ресурсов. Набор показателей отражает наукоемкость и инновационную ориентированность ИТ – предприятий, динамичность требований к квалификации ИТ – специалистов на современном рынке труда, высокую конкуренцию за талантливых сотрудников среди ИТ – организаций. Выбор функциональной стратегии в рамках предложенной типизации должен быть основан на определении однородности управленческих функций, установлении их цепочки, а также соотношении тенденций и перспектив

развития талантов в IT - организации (пп. 14, 23 специальности 5.2.6. Паспорта специальностей ВАК РФ)

5. Разработан методический подход к оценке эффективности реализации функциональной стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы, отличие которого состоит в применении методов математического моделирования и экономико-математической теории игр. Данный подход методологическим содержанием применим к условиям неопределенности, в которых функционирует IT - предприятие и принимает стратегическое решение, когда обладает не полным объемом информации для выбора. Для реализации методики автором предложен пошаговый алгоритм решения матричных игр на основе метода Лагранжа и техники Брауна – Робинсона, который адаптирован к условиям риска и неопределённости внешней среды; ограниченности высококвалифицированных специалистов на рынке труда. Применение методики применительно к кадровым стратегиям микроуровня повышает информированность менеджмента предприятий IT – сферы, что создает предпосылки для принятия более обоснованных стратегических управленческих решений (пп. 14, 23 специальности 5.2.6. Паспорта специальностей ВАК РФ).

Теоретическая значимость исследования заключается в уточнении и развитии категориального аппарата в рамках теории человекоцентричности, как развития гуманистического подхода к человеческому капиталу, принципов, сущности и особенностей стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы в условиях глобальных вызовов, разработке методических подходов к изменению стратегий управления человеческими ресурсами, уточнения стратегического инструментария, модели реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами и оценке ее эффективности, а также в возможности ее применения в качестве теоретической базы для дальнейшего повышения научной обоснованности стратегического управления человеческими

ресурсами ИТ - организаций как важнейшего фактора повышения эффективности национального хозяйства.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения выводов и рекомендаций автора предприятиями ИТ - сферы в процессе совершенствования стратегий управления человеческими ресурсами. Рекомендации прикладного характера по применению современных форм и методов стратегического управления человеческими ресурсами обеспечат повышение качества существующих HR-процессов, повысят эффективность и производительность трудовых ресурсов как фактора производства, обоснованность управленческих решений, принимаемых руководством предприятий. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы топ-менеджментом ИТ – предприятий России для разработки системы мероприятий по совершенствованию стратегического управления человеческими ресурсами (о чем имеются акты о внедрении на предприятиях, в рамках которых проводилась апробация авторских научных предложений, в том числе справка о внедрении результатов диссертационного внедрения в ООО «ИНВЕН-ТОС», ООО «Кейси-стемс Орел», ООО «Айтимус»).

Отдельные предложения научно-квалификационной работы могут представлять интерес для сотрудников учебных, научно-исследовательских учреждений, занимающихся проблемами стратегического управления человеческих ресурсов, а также при преподавании учебных дисциплин «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами».

Область исследования. Научно-квалификационная работ выполнена в соответствии с Паспортом специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования РФ 5.2.6. Менеджмент: 11. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура. 14. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и

организационные способности фирмы. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Апробация результатов исследования. Результаты диссертационного исследования были представлены на следующих конференциях: II международной научно-практической конференции «Наука и просвещение: актуальные вопросы, достижения и инновации» (30 мая 2020 года, г. Пенза); международной научно-практической конференции «Общество - наука – инновации» (9 мая 2020 года, г. Уфа); III всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Вызовы цифровой экономики: развитие комфортной городской среды» (21-22 мая 2020 года, г. Брянск); всероссийской очной научно-практической конференции «Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления» (3 декабря 2020 года, г. Орел); II международной научно-практической конференции «Современные технологии управления персоналом: от проблем к решению» (23-23 апреля 2020 года, г. Челябинск); IX международной научно-практической конференции «Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности» (30 апреля 2021 года, г. Орехово-Зуево); всероссийской научно-практической конференции «Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления» (1 декабря 2022 года, г. Орел) с последующим опубликованием научных статей по теме «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы». Основные положения диссертационной работы внедрены в деятельность ООО «Инвентос», ООО «АЙТИМУС», ООО «Кейсистемс Орел».

По результатам проведенных исследований опубликовано 18 научных работ общим объемом 8,64 п.л. (авторский вклад – 5,29 п.л.), в том числе 6 статей опубликованы в ведущих рецензируемых журналах и изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования

Российской Федерации, 1 статья опубликована в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования Scopus.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав (9 параграфов), заключения, изложена на 214 страницах текста, включает 22 таблицы, 25 рисунков и 237 библиографических источников.

