

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА

на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (созданного приказом ректора РАНХиГС от 28 августа 2023 года № 01-22989) по защите диссертации Маркова Романа Алексеевича на тему: «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент»

Диссертация Маркова Романа Алексеевича «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы», представленная на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент», выполнена на кафедре «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Диссертация принята к защите на основании приказа ректора ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 28 августа 2023 года № 01-22989.

Соискатель Марков Роман Алексеевич, гражданин Российской Федерации. В 2018 году Марков Роман Алексеевич окончил федеральное государственное автономное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов» г. Москва по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», с присуждением квалификации магистра; в 2021 году освоил программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по направлению подготовки 38.06.01 «Экономика» с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель – исследователь».

Марков Роман Алексеевич работает в должности бизнес-аналитика по информационной безопасности и ведущего специалиста по защите информации и специальным проектам ООО «Контролтугоу.Ру».

Справка о сданных кандидатских экзаменах №140/18-2022/93 от 20.06.2022 г. выдана Среднерусским институтом управления – филиалом ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Научный руководитель – Головина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

На диссертацию Маркова Романа Алексеевича дали положительные отзывы **члены диссертационного совета - официальные оппоненты:**

Плотников Владимир Александрович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры общей экономической теории и истории экономической мысли Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Отзыв положительный. В отзыве содержатся замечания относительно: применения механизма формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами для решения стратегических кадровых задач; раскрытия роли региональных властей в стратегическом развитии кадрового потенциала ИТ-компаний и конкретизации направлений их работы в целях преодоления дефицита специалистов для ИТ-сферы; применения цифровых технологий в стратегическом управлении человеческими ресурсами.

Данные замечания следует рассматривать как рекомендации для учета в последующих исследованиях по данной проблематике. На общее положительное мнение об актуальности и новизне представленных диссертантом результатов данные замечания не влияют.

Ершова Ирина Геннадьевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры финансов и кредита Юго-Западного государственного университета.

Отзыв положительный. В отзыве содержатся замечания относительно: уточнения понятия экосистемы персонала на основе человекоцентричности в развитии талантов на ИТ – предприятиях; содержания и роли модуля цифровой платформы в системе стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы; раскрытия содержания стратегического инструментария при описании выделенных типов кадровых стратегий; обоснования выбора частных показателей, в рамках выделенных потенциалов человеческих ресурсов ИТ – компании.

Данные замечания не влияют на общую положительную оценку работы и не подвергают сомнению новизну полученных диссертантом результатов. Они могут рассматриваться в качестве рекомендаций для учета в последующих исследованиях по данной проблематике.

На диссертацию поступили положительные отзывы **Председателя и членов диссертационного совета**:

Лытнева Наталья Алексеевна, председатель диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

Отзыв положительный. В отзыве содержатся замечания относительно: реализации технологии Agile в стратегическом управлении человеческими ресурсами в ИТ – компаниях; оценки и составления карты рисков управления человеческими ресурсами на этапе внедрения стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы; компетентностной модели талантов, ее преимуществ от традиционных в кадровом менеджменте; использования результатов диагностики организационной культуры в системе мотивации и стимулирования ИТ – персонала при реализации кадровой стратегии.

На общую положительную оценку работы данные замечания не влияют, они должны рассматриваться как рекомендации для будущих работ по тематике диссертационного исследования.

Парушина Наталья Валерьевна, член диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Экономика и экономическая безопасность» Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС.

Отзыв положительный. В отзыве содержатся замечания относительно: раскрытия существующей в литературе дискуссии об отличиях и сходствах управления человеческими ресурсами и управления талантами; рекомендаций по улучшению организационной культуры для ИТ – компаний с низкой и средней степенью эффективности; уточнения содержания выделенных инструментов с позиции их практического использования в деятельности ИТ – предприятий; возможностей цифровых технологий для реализации разработанных методических рекомендаций по оценке эффективности кадровых стратегий.

Данные замечания не влияют на общую положительную оценку работы и не подвергают сомнению новизну полученных диссертантом результатов. Они могут рассматриваться в качестве рекомендаций для учета в последующих исследованиях по данной проблематике.

Серебренников Сергей Сергеевич, член диссертационного совета, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и систем отраслевого управления факультета инженерного менеджмента Института отраслевого менеджмента РАНХиГС.

Отзыв положительный. В отзыве содержатся замечания относительно: содержания экосистемы управления персоналом на основе ценностного подхода применительно к ИТ – сфере; аргументации выделения роли управленческого анализа и контроллинга в процессе разработки кадровой стратегии; уточнения соотношения предложенной методики оценки эффективности кадровых стратегий со стадией жизненного цикла ИТ - компании, отраслью, состоянием рынка труда, корпоративной культурой и другими факторами внешней и внутренней среды.

Данные замечания не влияют на общую положительную оценку работы, новизна и актуальность полученных диссертантом результатов несомненна.

На диссертацию поступили положительные **внешние отзывы от:**

Бабич Оксаны Викторовны, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского».

Отзыв положительный. В отзыве содержится замечание об уточнении процедуры скользящего мониторинга изменений во внутренней среде предприятия с точки зрения проактивного реагирования на воздействия внешней среды при реализации кадровой стратегии и его исполнителях.

Скобляковой Ирины Васильевны, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры «Менеджмент и государственное управление» ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева».

Отзыв положительный. В отзыве содержится замечание: о необходимости раскрытия роли цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта в процессе разработки и реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы для повышения гибкости, объективности и эффективности системы стратегического управления.

Во всех отзывах отмечено, что диссертационная работа Маркова Р.А. выполнена самостоятельно, характеризуется актуальностью, научной новизной, научно-теоретической, научно-практической и научно-методологической значимостью. При указании недостатков авторами отзывов отмечается, что имеющиеся замечания не снижают значимости диссертационного исследования в целом, научной ценности полученных результатов и положений, выносимых на защиту.

Основные научные результаты и положения диссертации Р.А. Маркова отражены в 18 научных работах, в том числе:

Статьи в изданиях, рекомендованных Ученым советом ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»:

1. Марков Р.А. Стратегия управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы / Р.А. Марков // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Т. 17. № 4. С. 141-159 (1,18 п.л. / 1,18 п.л.).

Статьи в изданиях, входящих в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций, установленный ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Марков Р.А. Современное состояние информационно-коммуникационных технологий в России / Р.А. Марков // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 29 (3). С. 211-217 (0,43 п.л.).

2. Марков Р.А. Формирование стратегии наукоемкого производства / Р.А. Марков, А.В. Полянин // Вестник Академии знаний. 2020. № 39 (4). С. 292-297 (0,37 п.л. / 0,2 п.л.).

3. Марков Р.А. Современные процессы управления изменениями на предприятиях ИТ-сферы / Р.А. Марков, И.Л. Авдеева // Вестник Академии знаний. 2020. № 37 (2). С. 21-28 (0,5 п.л. / 0,3 п.л.).

4. Марков Р.А. Развитие кластеров в сфере информационно-коммуникационных технологий / Р.А. Марков, А.В. Павлова // Экономика и предпринимательство. 2020. № 5 (118). С. 537-542 (0,37 п.л. / 0,2 п.л.).

5. Марков Р.А. Специфика маркетинга организаций ИТ-сферы / Р.А. Марков, И.А. Тычинская, Ю.Л. Макарова // Экономика и предпринимательство. 2021. № 1 (126). С. 641-647 (0,43 п.л. / 0,2 п.л.).

Статьи в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования:

1. Markov R.A. Human Capital Development via Digital Inclusion / R. Markov, T. Golovina, J. Anoshina, P. Melnikov, O. Zaborovskaya // SPBPU IDE '21: Proceedings of the 3rd International Scientific Conference on Innovations in Digital Economy October 2021 Pages 7–14 (0,5 п.л. / 0,1 п.л.).

Иные статьи автора:

1. Марков Р.А. Современные средства автоматизации, используемые при управлении ИТ-проектами и портфелями ИТ-проектов / Р.А. Марков // Студенческий форум. – Москва.- 2017. № 4-2. С. 39-44 (0,37 п.л. / 0,37 п.л.).
2. Марков Р.А. Пример применения метода Монте-карло при анализе рисков проекта / Р.А. Марков // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. – Москва.- 2018. № 1 (53). С. 103-107 (0,31 п.л. / 0,31 п.л.).
3. Марков Р.А. Управление проектами на предприятиях ИТ-сферы: вызовы и перспективы / Р.А. Марков, И.Н. Горбова // Наука и просвещение: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Пенза, 2020. С. 59-61 (0,18 п.л. / 0,1 п.л.).
4. Марков Р.А. Маркетинг предприятий в ИТ – сфере / Р.А. Марков, И.А. Тычинская // Общество - наука - инновации. Сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа, 2020. С. 151-155 (0,31 п.л. / 0,2 п.л.).
5. Марков Р.А. Менеджмент предприятий ИТ-сферы: современный уровень и приоритеты развития сфере / Р.А. Марков, Л.В. Тугачева // Вызовы цифровой экономики: развитие комфортной городской среды. Труды III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Брянск. 2020. С. 510-514 (0,31 п.л. / 0,2 п.л.).
6. Марков Р.А. Аутсорсинг как современный метод повышения эффективности управления персоналом на предприятиях ИТ-сферы / Р.А. Марков, К.И. Полухина // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления. Материалы всероссийской очной научно-практической конференции. Под редакцией Т.А. Головиной. Орёл. 2020. С. 193-195 (0,18 п.л. / 0,1 п.л.).
7. Марков Р.А. Современные аспекты управления персоналом в сфере информационных технологий / Р.А. Марков, Е.Н. Караева // Современные технологии управления персоналом: от проблем к решению. сборник статей участников II Международной научно-практической конференции. Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, 2020. С. 110-113 (0,25 п.л. / 0,2 п.л.).
8. Марков Р.А. Коммуникационный менеджмент и его роль в создании информационной привлекательности организации / Р.А. Марков, Ю.Л. Макарова // Публичное управление в условиях цифровой глобализации: Научная монография / Под редакцией проф. Полянина А.В. – Орел: Издательство Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, 2020. – С. 140-156 (1,0 п.л. / 0,5 п.л.).
9. Марков Р.А. Инновационные подходы к управлению обучением и развитием персонала на ИТ-предприятии / Р.А. Марков, М.Ю. Зайцева // Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности. Материалы IX Международной научно-практической конференции. Орехово-Зуево, 2021. С. 60-65 (0,37 п.л. / 0,2 п.л.).
10. Марков Р.А. Цифровая трансформация инновационных процессов / Р.А. Марков, Л.И. Кулакова, В.С. Крестов, В.А. Полищученко // Современные управленческие технологии в деятельности бизнес-структур и органов

государственной власти: Научная монография / Под общ. редакцией проф. А.В. Полянина. – Орел: Издательство Среднерусского института управления – филиала РАНХиГС, 2022. – С. 203-221 (1,18 п.л. / 0,3 п.л.).

11. Марков Р.А. Тренды развития IT-сферы в России / Р.А. Марков, Л.В. Тугачева, К.Д. Мальцева // Современные тенденции развития менеджмента и государственного управления. Материалы всероссийской научно-практической конференции. Орёл, 2022. С. 267-271 (0,4 п.л. / 0,2 п.л.).

Публикации полностью соответствуют теме диссертационного исследования, отражают результаты и раскрывают его основные положения.

На основании рассмотрения и обсуждения выполненных Марковым Р.А. исследований диссертационный совет установил следующее:

Научная новизна диссертационного исследования Р.А. Маркова заключается в следующем:

1. Выявлены особенности применения стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами IT – предприятий, основанного на сочетании принципов человекоцентричности, развитии талантов, а также технологий Investors in People и Agile – управления, учитывающего глобальные вызовы функционирования, специфику IT - отрасли и позволяющего привлекать, удерживать и развивать высококвалифицированный персонал в долгосрочной перспективе.
2. Разработана и апробирована оригинальная методика формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, которая в отличие от общеизвестных включает авторскую систему показателей оценки талантов (личностные, профессиональные, талант – показатели) с применением цифровых технологий, позволяющую определять не только уровень компетенций каждого отдельного потенциального кандидата, но и его сильные и слабые стороны для последующего формирования, развития и стратегического управления человеческими ресурсами.
3. Предложены научно-методические рекомендации по применению стратегического инструментария в управлении человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы, основанные на технологических, организационных и образовательных технологиях, доказана ключевая стратегическая роль организационной культуры для сохранения и развития талантливых сотрудников, а также уточнена методика ее диагностики путем включения анализа лояльности сотрудников и экспертной оценки восьми базовых характеристик, для определения типа организационной культуры и ее приверженности общей стратегии развития IT – предприятия.
4. Разработана методика выбора стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы, основанная на построении матрицы комплекса частных показателей стратегического управления и интегрального показателя потенциала человеческих ресурсов, позволяющая выбирать из трех базовых 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 IT - предприятия и факторами

неопределенности внешней среды, в условиях которых функционирует современная ИТ – отрасль.

5. Предложен методический подход к оценке эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами, адаптированный под специфику функционирования предприятий ИТ – сферы и применения методов решения игр в матричной форме (методов Лагранжа и Брауна-Робинсона), что позволяет выбрать альтернативные варианты стратегического управления, а также перейти от решения отдельных задач управления человеческими ресурсами к системному подходу решения комплекса стратегических кадровых задач в ИТ - компании.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Научные результаты диссертации расширяют базу для дальнейших теоретических и практических разработок в области исследования стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы. Теоретическая значимость обусловлена вкладом автора в решение комплекса научных проблем, имеющих важное значение для разработки и реализации кадровой стратегии в ИТ – компании, позволяющей с максимальной выгодой использовать потенциал талантливых сотрудников, развивать новые компетенции, повышать мотивацию к достижению стратегических целей организации; выстраивать оптимальную схему принятия стратегических кадровых решений при осуществлении текущей деятельности и реализации новых проектов.

Выводы и положения автора могут найти применение при совершенствовании теоретико-методических подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами, оценки его эффективности с учетом специфики и факторов функционирования ИТ – предприятий. Выводы автора обладают значительным научным потенциалом и могут быть продолжены и углублены в исследованиях стратегического управления ИТ – компаниями, механизмов формирования и реализации стратегий их развития.

Результаты, которые были получены в ходе диссертационного исследования, могут быть востребованы в системе стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, в учебном процессе образовательных учреждений.

Достоверность полученных соискателем Р.А. Марковым научных результатов диссертационного исследования обеспечена: основательной теоретической и эмпирической базой исследования; применением методов, адекватных цели и задачам; надежностью эмпирических результатов; апробацией основных положений и результатов в научных публикациях, в деятельности ИТ – компаний (имеются справки о внедрении от ООО «ИНВЕНТОС», ООО «Кейсистемс Орел», ООО «Айтимус»).

Личный вклад соискателя Р.А. Маркова в работе над диссертацией состоит в самостоятельном, непосредственном участии на всех этапах подготовки диссертационной работы, включая: формулировку проблемы, цели и задач исследования; сбор, обработку и анализ информации; получение научных и практических результатов; обоснование выводов. Основные выводы

и положения диссертационного исследования были представлены автором на международных и российских конференциях.

Диссертационный совет пришел к выводу о том, что диссертация Маркова Романа Алексеевича является комплексной, завершенной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение задач, имеющих существенное значение для развития стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, изложены новые и релевантные научно обоснованные выводы, применимые в процессе формирования и реализации кадровых стратегий в ИТ – компаниях.

Диссертация Маркова Романа Алексеевича на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (10. Менеджмент) соответствует специальности 5.2.6. – «Менеджмент» (утверждена приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 февраля 2021 г. №118). Диссертационный совет отмечает, что диссертация Маркова Р.А. соответствует п. 11. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Лидерство в организации. Управление конфликтами. Организационная культура; п.14. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы; п. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами Паспорта научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

Диссертационный совет обоснованно считает, что диссертация Маркова Романа Алексеевича на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы» 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 от 20.09.2019 г. №02-1049.

На заседании 15 сентября 2023 года диссертационный совет принял решение присудить Маркову Роману Алексеевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент».

В голосовании приняли участие 5 (пять) членов диссертационного совета. Проголосовали: за – 5, против – нет, воздержались – нет, отсутствовали – нет.

Председатель
диссертационного совета



Н.А. Лытнева

15 сентября 2023 г.

Протокол об итогах голосования

заседания диссертационного совета на базе РАНХиГС при Президенте РФ (созданного приказом ректора РАНХиГС от 28 августа 2023 года № 01-22989) по защите диссертации Маркова Романа Алексеевича на тему: «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT-сферы», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – «Менеджмент»

от 15 сентября 2023 г.

Состав диссертационного совета:

1. Лытнева Наталья Алексеевна
2. Ершова Ирина Геннадьевна
3. Парушина Наталья Валерьевна
4. Плотников Владимир Александрович
5. Серебренников Сергей Сергеевич

Подсчет голосов при открытом голосовании по вопросу о присуждении Маркову Роману Алексеевичу учёной степени кандидата экономических наук.

Состав диссертационного совета утвержден в количестве 5 человек.

Присутствовало на заседании 5 членов совета.

Результаты голосования по вопросу о присуждении ученой степени кандидата экономических наук Маркову Роману Алексеевичу:

за – 5 (пять);

против – нет;

воздержались – нет.

Председатель диссертационного совета

 Н.А. Лытнева