

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

ОТЗЫВ

члена диссертационного совета
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
на диссертацию Маркова Романа Алексеевича
«Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT -
сферы», представленной на соискание учёной степени кандидата
экономических наук по специальности 5.2.6. - «Менеджмент»

Актуальность темы диссертационного исследования. Радикальные трансформационные и цивилизационные сдвиги, происходящие в мировом хозяйстве в третьем десятилетии XXI века, сопровождаемые циклическим характером конъюнктурных процессов экономического и политического характера, с нарастанием негативных тенденций их проявления в последние годы, свидетельствуют, с одной стороны, о необходимости воспроизводства инновационной составляющей управленческой деятельности в рамках национальных экономик, основанной на развитии отраслей новейших технологических укладов, а с другой стороны – о последовательном нарастании значимости гуманитарных факторов в развитии хозяйственных процессов, свидетельствующих о превалировании социально-ориентированной направленности обеспечения поступательного и устойчивого развития рыночной системы хозяйствования с упором на более эффективное стратегическое управление человеческими ресурсами современных IT-предприятий.

При этом устойчивость функционирования предприятий IT – сферы во многом обусловлена необходимостью формирования стратегии управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе разработки которой

содержится комплексный подход к развитию человеческого потенциала в долгосрочной перспективе. Особенно важным сегодня становится признание высокой степени значимости и ценности именно человеческих ресурсов, качество которых напрямую зависит от капиталовложений, подобно другим ресурсам, используемым в рамках хозяйственной деятельности.

В этой связи проблематика диссертационного исследования Маркова Р.А. обладает актуальностью и востребованностью в части развития теоретико-методических положений и практических рекомендаций по разработке стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы, обоснованию нового стратегического инструментария управления человеческими ресурсами, обеспечивающего скоординированность процесса принятия стратегических кадровых решений с целью устойчивого и конкурентного развития ИТ-предприятий.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации. Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций обеспечивается использованием принятой в практике научных исследований совокупности методов научного анализа, включая системный подход к исследуемым объектам и процессам. Содержание диссертационной работы отражает логику проведенного исследования, основные теоретико-методологические, методические и практические рекомендации исследуемой научной проблемы, каждый структурный элемент работы характеризуется детальной проработкой и критическим анализом исследуемых компонентов стратегического управления человеческими ресурсами ИТ-предприятий.

Содержание диссертационной работы свидетельствует о хорошей теоретической подготовке соискателя, понимании им специфики разработки стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы, владении современными технологиями и методами проведения экономических исследований, умения вести научную полемику и обоснованно аргументировать свои выводы и предложения.

Цель и задачи диссертационного исследования адекватны его логике, а структура работы соответствует общепринятой структуре диссертаций по проблемам экономической науки, состоит из трех глав, посвященных исследованию теоретических основ стратегического управления человеческими ресурсами, выявлению его принципиальных особенностей в сфере ИТ, анализу практики использования стратегического инструментария и проблем в действующих системах стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ-компаниях, разработке механизма формирования стратегии управления человеческими ресурсами, совершенствованию методики оценки эффективности разработанных стратегий управления человеческими ресурсами.

Теоретико-методические положения и практические рекомендации, сформулированные в диссертации, являются обоснованными, что подтверждается публикациями автора (авторский объем 5,29 п.л.), в том числе в журналах из Перечня рецензируемых научных изданий ВАК Минобрнауки РФ. Результаты исследований обсуждались на научных конференциях различных уровней. Опубликованные работы Маркова Р.А. полностью соответствуют содержанию диссертационной работы и отражают научную новизну. Полученные выводы и предложения по результатам проведенного исследования аргументированы и способствуют разработке и реализации эффективных стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы.

Основные научные положения и выводы, нашедшие отражение в диссертационной работе Маркова Р.А. достоверны и обоснованы, имеют практическое значение для развития системы стратегического управления человеческими ресурсами ИТ-компаний на основе предложенного механизма формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции управления талантами и модели реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы.

Новизна результатов исследования. Наиболее значимые результаты диссертационного исследования Маркова Р.А., полученные непосредственно автором и характеризующиеся научной новизной:

- доказана необходимость применения концептуального подхода к стратегическому управлению человеческими ресурсами ИТ-организаций на основе принципов гуманизации HR-процессов, обеспечивающих достижение целей и миссии организации путем развития взаимосвязи и взаимозависимости с концепцией управления человеческими ресурсами. Отличительными особенностями данного подхода выступают: формирование самостоятельной функциональной стратегии развития персонала на основе талант – менеджмента в системе управления человеческими ресурсами; реализация внутриорганизационной политики управления человеческими ресурсами; формирование эффективной организационной культуры и создаваемого корпоративного духа. Концептуальный подход позволяет повысить качество и эффективность выполнения как традиционных, так и инновационных функций развития человеческого потенциала и реализации политики управления человеческими ресурсами за счет оптимизации и рационализации интеллектуальных и творческих компетенций ИТ-персонала (стр. 17-71);

- заслуживает внимания предложенный автором механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, включающий алгоритм оценки талантливых человеческих ресурсов на предприятиях ИТ-сферы, который был апробирован с применением технологии кейс-методов в ИТ-компаниях. Автором аргументированно доказано, что устойчивость функционирования отечественных ИТ-компаний во многом обусловлена необходимостью формирования современного научно-методического инструментария управления человеческими ресурсами, в основе формирования которого содержится комплексный подход к развитию талантливого человеческого капитала в долгосрочной перспективе (стр. 108-135);

- следует отметить научно-практическую значимость предложенного автором комплекса стратегического инструментария управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы, ключевая роль в котором, отведена управлению организационной культурой. Отличительной особенностью авторского подхода выступает направленность на обеспечение возможности регулирования социально-психологического климата в коллективе на основе диагностики и формирования организационной культуры, что позволяет повысить эффективность и сплоченность человеческих ресурсов в процессе их долгосрочного функционирования. Предложенный организационно-методический подход обеспечит возможность выработки более адекватной политики руководства организации в отношении человеческого потенциала, обеспечения ускоренной адаптации сотрудников, сокращения текучести кадров и повышения производительности и эффективности их деятельности для достижения стратегических целей ИТ-компаний (стр. 136 – 152);

- предложена модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы, которая включает авторскую типологию стратегий применительно к управлению талантами с последующей методикой их выбора. Предложенная модель будет способствовать изменению существующей в ИТ-организациях политики управления человеческими ресурсами, где работа с талантливыми сотрудниками зачастую не находит должного внимания руководства (стр. 152 – 169);

- усовершенствован методический подход к оценке эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы, учитывающий особенности функционирования ИТ-компаний и основанный на применении методов решения игр в матричной форме, который апробируется применительно к авторской типологии стратегии управления человеческими ресурсами, содержание которых обусловлено

стратегической задачей управления талантливymi сотрудниками (стр. 170 – 183).

Теоретическая значимость проведенного соискателем исследования заключается в выборе направлений и разработке научно-методических подходов к формированию стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы посредством выстроенного механизма выбора, разработки и оценки эффективности кадровой стратегии, учитывающего особенности ИТ-сферы и позволяющего повысить качество существующих процессов управления персоналом и эффективность человеческого потенциала для обеспечения устойчивого долгосрочного развития ИТ-компаний.

Практическая значимость диссертационного исследования. Положительным является и то, что научные подходы в данной работе сочетаются с прикладной направленностью, которая заключается в том, что разработанные в диссертации практические рекомендации позволяют решить важные задачи, касающиеся вопросов разработки стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант-менеджмента, выбора наиболее эффективной кадровой стратегии, применения стратегического инструментария к реализации кадровых управленческих решений на предприятиях ИТ-сферы.

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке и повышении квалификации специалистов для экономической сферы и в практической деятельности ИТ-предприятий. Практическую значимость разработок автора подтверждают представленные справки о внедрении.

Замечания и дискуссионные положения. Вместе с тем следует высказать несколько пожеланий и отметить недостатки, которые встречаются в диссертационной работе:

- на стр. 23, рис. 2 выделены периоды развития и содержание методологии управления персоналом. Автор обосновано утверждает о целесообразности развития теории управления человеческими ресурсами

именно на основе ценностного подхода, что позволит создать условия для работы высококвалифицированных сотрудников на предприятиях ИТ-сферы, для их профессионального развития и удержания в организациях в долгосрочном периоде и необходимости формирования экосистемы персонала на основе человекоцентричности в развитии талантов. Автору следовало бы более подробно изложить содержание данной экосистемы применительно к ИТ-сфере;

- в рамках научной новизны, основанной на разработке механизма формирования и реализации стратегии управления человеческими на предприятиях ИТ-сферы на сочетании принципов человекоцентричности, развитии талантов, а также технологий Investors in People и Agile (стр. 60, рис. 11) автором выделен блок корректировки стратегических управленческих кадровых решений на основе управленческого анализа и контроллинга. Автору следует аргументировать свое предложение о выделении роли управленческого анализа и контроллинга в процессе разработки кадровой стратегии;

- для оценки эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ-сферы автор предлагает модернизированную методику на основе применения методов Лагранжа и Брауна-Робинсона (стр. 170-182). Использование методики позволит разрешить конфликт интересов ИТ-предприятия и сотрудников, выбрать альтернативные варианты стратегического управления, а также перейти от решения отдельных задач управления человеческими ресурсами к системному подходу решения комплекса стратегических кадровых задач. В тоже время требует уточнения, каким образом авторские разработки соотносятся со стадией жизненного цикла ИТ-компании, отраслью, состоянием рынка труда, корпоративной культурой и другими факторами внешней и внутренней среды.

Однако указанные замечания не оказывают влияния на убежденность в научной новизне и значимости представленной диссертационной работы, не влияют на главные теоретические и практические результаты диссертации.

Заключение.

Диссертационная работа Маркова Романа Алексеевича представляет собой самостоятельное законченное исследование, выполненное на актуальную тему, структура работы соответствует поставленным целям и задачам исследования. Диссертация Маркова Р.А. «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».

Член диссертационного совета РАНХиГС
доктор экономических наук, профессор,
декан факультета инженерного менеджмента,
заведующий кафедрой теории и
систем отраслевого управления
факультета инженерного менеджмента
Института отраслевого менеджмента
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»

Серебренников Сергей Сергеевич

«01» сентября 2023 г.

119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр.4, корп. 3
Телефон: 8 495-4345048

Адрес сайта организации: <https://iim.ranepa.ru/>

Электронная почта: serebrennikov-ss@rambler.ru

З А В Е Р Я Ю

У Ч Е Н Ы Й С Е К Р Е Т

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЙ АКАДЕМИИ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Министерства Государственной

ПРЕЗИДЕНТЕ РФ

В. В. БОУРАБЕК

