

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»

Актуальность темы исследования Маркова Р.А. обусловлена особой важностью, которую приобретают вопросы разработки стратегии управления человеческими ресурсами в современной теории и практике стратегического управления на предприятиях IT – сферы. Важность данных вопросов подтверждается тем, что в условиях геополитических изменений и турбулентности в отечественной экономике актуализируется потребность в развитии научно-методического инструментария и концептуальных подходов к стратегическому управлению человеческими ресурсами, направленных на совершенствование деятельности IT – предприятий, на основе обоснования механизмов, методических и практических рекомендаций. Проблема сбережения и поступательного развития человеческого потенциала IT – компаний именно сегодня приобретают особую актуальность в связи с продолжающимися на протяжении длительного времени санкционным давлением на отечественную экономику, что выдвигает на первый план проблему сбережения высококвалифицированных кадров наукоемкого сектора.

Главной целью IT - компании является выживание в условиях постоянного, часто неблагоприятного, изменения внешней и внутренней среды. Стратегическое управление персоналом направлено именно на её достижение. Недостаточный уровень развития человеческих ресурсов не позволит организации максимально эффективно использовать такие материальные и нематериальные активы, как современное оборудование, передовые технологии или деловую репутацию.

Общая стратегия призвана обеспечить неуязвимость компании в условиях турбулентной внешней среды. Она всегда включает в себя несколько основных составляющих, таких как: маркетинговую, финансовую, производственную стратегии, стратегию развития, стратегию управления персоналом.

При всей важности перечисленных составляющих общей стратегии организации, часто именно стратегия управления персоналом является ключевой для выживания и развития ИТ - организации. Это обусловлено тем, что персонал является основным ресурсом, определяющим успех деятельности всей компании. Все это вызывает необходимость разработки в ИТ – компаниях стратегии управления человеческими ресурсами, позволяющей обеспечивать эффективность процессов управления человеческими ресурсами в долгосрочной перспективе. Необходимо отметить, что целесообразность и эффективность стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ- организациях напрямую зависят от того, как организован механизм их разработки, выбора и реализации. Именно эту важную проблему решает соискатель в своей работе, обоснованно выбирая направления анализа проблем в силу неразработанности теоретических аспектов и методических подходов к разработке стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, решение которых обусловлено высокой практической востребованностью в данных исследованиях в ИТ – индустрии.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, обеспечивается применением научных методов системного, сравнительного, функционального, комплексного, ретроспективного, логического анализа, индукции, дедукции, аналогий. Представленное диссертационное исследование базируется на достоверных данных статистической отчетности, находящихся в открытом доступе. Все приводимые в качестве аргументов и в расчетах данные сопровождаются корректными ссылками на источник заимствования. О высокой степени достоверности научных выводов и рекомендаций свидетельствуют материалы заключительных разделов работы, в которых автор дает предложения по внедрению разработанного механизма разработки стратегии управления человеческими ресурсами и ее стратегического инструментария ее реализации на ИТ – предприятиях. Апробация результатов диссертационного исследования, проведенная соискателем, убедительно свидетельствует о значимости выводов и

рекомендаций, представленных в работе и обозначает возможные перспективы их дальнейшего использования в соответствии с разработанными вариантами совершенствования стратегического управления человеческими ресурсами в IT – компаниях.

Теоретическая значимость исследования обусловлена тем, что в исследовании доказаны положения, расширяющие научное представление о стратегическом управлении человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы, его взаимодействии с общей стратегией развития организации, принципах, механизме формирования и реализации, используемого инструментария.

Практическое значение диссертационного исследования заключается в возможности использования отдельных выводов, идей и предложений, сформулированных автором на основе проведенного исследования, в деятельности IT – предприятий. Учитывая, что большинство разработок автора диссертации носят универсальный характер, они могут быть использованы реализации различных стратегических кадровых решений в IT – сфере.

В этой связи необходимо отметить, что результаты диссертационного исследования содержат элементы **научной новизны**:

- внесены коррективы и уточнения в сущностно - содержательную характеристику понятия «стратегия управления человеческими ресурсами», отличием которого от имеющихся является его определение как эволюционирующего сложного многогранного явления, интегрирующего в себя процесс определения долгосрочных целей и задач кадровой политики IT - предприятия с последующей разработкой управленческих решений, основой которых выступает человекоцентричный подход, и интегрируемого в общую стратегию развития предприятия, задачи которой направлены не только на получение прибыли, но и на создание общей ценности предприятия и сотрудников, а также извлечение прибыли с достижением общественного блага;

- предложен механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами, отличающийся использованием концепции талант – менеджмента, в которой автором выделена триада показателей оценки талантов для предприятий IT – 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. Реализация предлагаемого механизма позволит определять творческий, креативный потенциал кандидата, его инновационную ориентацию; сформировать штат сотрудников, которые не только обладают необходимыми компетенциями, но также способны их развивать; оптимизировать затраты на реализацию стратегии управления человеческими ресурсами; обеспечить конкурентное преимущество предприятия ИТ - сферы в современной бизнес – среде;

- разработан стратегический инструментарий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы, включающий совокупность групп его составляющих компонентов (организационные, технологические, образовательные). Для использования и накопления талантливых человеческих ресурсов доказана целесообразность повышения эффективности управления организационной культурой на основе идентификации ее параметров. Предложена пошаговая методика диагностики организационной культуры, которая в отличие от существующих, включает предварительную оценку текущего состояния организационной культуры; анализ лояльности сотрудников; оценку ценностей сотрудников; определение типа организационной культуры;

- предложена модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы, отличающаяся от существующих, выделением трех видов стратегий (развития, сохранения, стабилизации человеческих ресурсов) и соответствующих им инструментов формирования, использования и развития кадрового потенциала и построением матрицы эффективного выбора;

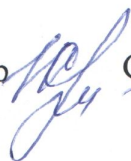
- разработан методический подход к оценке эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, отличие которого состоит в применении методов математического моделирования и экономико-математической теории игр, которые позволяют снизить уровень столкновения и конфликт интересов, возникающих при выборе стратегии управления человеческими ресурсами. Применение методики повышает информированность менеджмента предприятий ИТ – сферы, что создает предпосылки для принятия более обоснованных стратегических управленческих решений.

В качестве замечаний можно отметить, что диссертационная работа выиграла бы, если бы автор раскрыл роль 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.

Высказанное замечание носит дискуссионный характер и не оказывает принципиального влияния на высокую научно-практическую ценность работы. В тоже время оно определяет вектор дальнейших исследований.

В заключении необходимо отметить, что диссертация Маркова Романа Алексеевича «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – 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 менеджмента
и государственного управления
ФГБОУ ВО «Орловский государственный
университет им. И.С. Тургенева»,
доктор экономических наук, профессор



Скоблякова Ирина Васильевна

«30» августа 2023 г.

302020, г. Орёл, Наугорское шоссе, 40,

Телефон: 89066648833

Адрес сайта организации: <https://oreluniver.ru>

Электронная почта: ivs2510@mail.ru



Ч. В.
заверяю.
ученого совета
Орловский государственный
университет имени И.С. Тургенева"
Н.Н. Чаадаева

31 августа
2023г.