

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.

В условиях укрепления суверенитета страны, IT-отрасль является стратегическим сегментом национальной экономики, которая определяет устойчивость и эффективность развития всех сфер деятельности, государства и общества. Приоритетные направления цифровых трансформаций, происходящих в экономике и государственной сфере, диктуют необходимость разработки новых стратегических механизмов управления человеческими ресурсами в IT-предприятиях. Стратегическое развитие связано с цифровыми технологиями, формированием цифровой среды, разработкой отечественных информационных систем и сервисов, что требует кардинально новой качественной политики управления человеческими ресурсами в IT-компаниях. Необходим переход от политики традиционного воспроизводства человеческих ресурсов к многоуровневому компетентностному подходу, который основан на подготовке специалистов с личностными качествами и профессиональными способностями для решения широкого спектра цифровых задач.

Стратегия талант-менеджмента в условиях конкуренции и нехватки кадров в IT – сфере находит свое практическое применение и научную аргументацию для встраивания в процессы стратегического управления компаниями. Для предприятий, которые производят продукт для цифровой экономики, разработка принципов, правил и алгоритмов формирования

кадрового резерва, поиска и подготовки молодых специалистов, определения талантов у людей, является самостоятельной стратегической линией системы корпоративного управления и работы топ-менеджмента. От того, какие стратегии выберут компании для привлечения и удержания человеческих ресурсов, формируя собственную организационно-управленческую модель поведения, зависит успех проектов, инновационная активность и достижение цифровой миссии предприятий ИТ – сферы.

Процессные особенности функционирования ИТ –предприятий и проектный подход, являющиеся основой реализации эффективных стратегий развития бизнеса, влияют на выстраивание системы управления человеческими ресурсами. Поставленные задачи необходимо выполнять быстро, качественно и с максимально ценным результатом для пользователей, что составляет основу концепции клиентоцентричности. Инновационность проектной работы в сфере информационных технологий, гибкость внедрения цифровых продуктов на основе методик Agile стратегирования, влияют на управление человеческими ресурсами. От людей требуются разные навыки и умения на разных этапах исполнения проектов, что предполагает разработку методик оценки уровня талантов и вовлеченности сотрудников в процессы управления.

В современных условиях предприятия ИТ – сферы должны быть готовы к цифровым реформам и вызовам. Адаптация стратегий менеджмента ИТ – предприятий на основе разработки современных принципов, методик и алгоритмов управления человеческими ресурсами обуславливает актуальность, своевременность и практическую важность темы научной работы Маркова Р.А. для исследования.

Достоверность и научная обоснованность исследования. Обоснованность результатов диссертации, выводов и рекомендаций подтверждается научно аргументированной методологией исследования, логичным изложением и последовательным доказательством рабочей гипотезы, квалифицированным применением в рамках инструментально-методического аппарата средств и приемов, обеспечивающих надежность общего метода исследования. В работе использован достаточный объем репрезентативной статистической информации, что позволяет судить об объективности полученных автором результатов. Обоснованность сделанных автором выводов и полученных результатов подтверждается использованием соответствующих

научной проблематике источников отечественной и зарубежной литературы, что позволяет сделать вывод о достаточной глубине исследования мирового опыта и лучших отечественных практик управления человеческими ресурсами в IT – сфере.

Достоверность проведенного исследования подтверждается использованием современной нормативно-законодательной базы, официальных данных Федеральной службы государственной статистики, аналитических материалов Министерства экономического развития РФ, информации официальных сайтов IT – компаний, рейтинговых и экспертных агентств.

В диссертационном исследовании автору удалось, в соответствии с поставленными задачами, представить оценку тенденций функционирования и развития IT – сферы, на этой основе выявить основные проблемы в управлении человеческими ресурсами. Нельзя не согласиться с выводом автора, что дальнейшее развитие IT – индустрии в России должно быть ориентировано на улучшение условий трудовой деятельности ее кадров для последующего решения стратегических задач компаний, основой которых выступает человекоцентричный подход. Для этого необходимо использовать научные методики и процедуры в стратегическом управлении. В частности важна разработка стратегий управления человеческими ресурсами, которые достигаются на основе адаптированных под деятельность IT – предприятий научно-методических положений и учений.

Анализ современных концепций формирования и реализации стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы, проведенный в исследовании, позволил автору выдвинуть гипотезу о том, что в сложившихся условиях ограниченности человеческих ресурсов, необходимых для деятельности IT – предприятий, именно талантливые сотрудники являются конкурентными преимуществами и источниками инновационного развития.

На этой основе был предложен механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента. При этом разработка стратегии управления человеческими ресурсами основывается на процедурах планирования, формирования, закрепления, развития, контроллинга потенциала талантливых работников, а управление стратегическими задачами включает не планирование реакции на вызовы и возможности развития IT – предприятия, а именно решение,

корректировку, пересмотр стратегических задач с учетом потенциала привлеченных талантливых сотрудников. Для реализации механизма разработки кадровой стратегии в ИТ – компаниях автором разработан соответствующий методический инструментарий.

Сформулированные предложения и выводы диссертационного исследования соответствуют поставленным цели и задачам. Результаты исследования, полученные автором, в достаточной мере отражены в его публикациях – 18 научных работах, общим объемом 8,64 п.л.

Научная новизна результатов исследования. Можно констатировать, что научные результаты, полученные автором лично, составляющие научную новизну заключаются в следующем:

- обоснованы направления интеграции стратегии управления человеческими ресурсами в общую стратегию предприятия ИТ-сферы. В предлагаемой автором концепции формирования стратегии управления человеческими ресурсами миссия, приоритеты, цели и инициативы компании направлены на стратегические приоритеты воспроизводства человеческих ресурсов во взаимосвязи с достижением конечного результата по разработке ИТ – продукта, который имеет общественную ценность и направлен на достижение общественного блага (рисунок 13 стр. 69);

- усовершенствован механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента (п. 2.3 рисунок 41 стр. 132). Механизм содержит ряд инструментов для практической апробации в деятельности ИТ – предприятий, которые включают систему показателей для оценки талантливых сотрудников на основе триады личностных, талантливых и профессиональных характеристик; методику интегральной оценки потребностей в кадрах на основе талант-менеджмента; цифровую платформу стратегического управления человеческими ресурсами;

- адаптирован инструментарий реализации кадровой стратегии на предприятиях ИТ – сферы на основе технологических, организационных и образовательных технологий (п. 3.1 рисунок 43 стр. 138). Авторский вклад подтверждают обоснование роли организационной культуры в реализации стратегии управления человеческими ресурсами и авторская методика ее диагностики путем включения анализа лояльности сотрудников и экспертной оценки базовых характеристик, что не только обеспечивает реализацию

выбранной стратегии управления человеческими ресурсами, но и позволяет построить прогноз поведения персонала;

- предложена методика выбора стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы, базирующаяся на построении матрицы комплекса частных показателей стратегического управления и интегрального показателя потенциала человеческих ресурсов (п. 3.2 рисунок 48 стр.157). Содержательно и системно обоснованы новые типы стратегий управления человеческими ресурсами: стратегия развития человеческих ресурсов, стратегия сохранения человеческих ресурсов, стратегия стабилизации человеческих ресурсов, а также вариант гибридной стратегии, учитывающие особенности функционирования ИТ – предприятий и концептуальные положения стратегического управления человеческими ресурсами на основе талант – менеджмента;

- разработана методика оценки эффективности стратегии управления человеческими ресурсами, которая адаптирована под специфику функционирования предприятий ИТ – сферы и основана на применении методов решения игр в матричной форме (стр. 175-182). Авторский подход позволяет не только выбрать рациональную стратегию, учесть факторы внешней среды, важные для укрепления информационного, технического и управленческого суверенитета страны, но и повышает эффективность формирования, использования и развития человеческих ресурсов в долгосрочной перспективе.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования заключается в возможности использовать основные положения и выводы, представленные в диссертации, для дальнейших научных исследований, касающихся разработки стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы. Теоретические выводы диссертационного исследования могут быть применены в качестве основы по использованию стратегического подхода в управлении человеческими ресурсами ИТ – индустрии.

Практическая значимость результатов диссертационного исследования состоит в том, что предложенные автором подходы и методы, выводы и рекомендации могут способствовать построению системы стратегического

управления человеческими ресурсами на ИТ – предприятиях. Теоретико-методические разработки могут быть использованы в учебном процессе в ходе преподавания тематических курсов по стратегическому менеджменту, личностному росту, управлению персоналом; формирования практико-ориентированных кейсов, а также при повышении квалификации руководителей и специалистов ИТ – компаний.

Дискуссионные вопросы и замечания. Признавая актуальность темы исследования, научную новизну и практическую значимость его основных результатов, следует отметить вместе с тем, что ряд положений настоящей работы являются, на наш взгляд, спорными, требуют дискуссии и уточнения:

- в разделе 2.3 диссертационного исследования автор предложил механизм формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, однако не показал существующую в литературе дискуссию об отличиях и сходствах управления человеческими ресурсами и управления талантами;

- по результатам апробации предложенной методики диагностики организационной культуры в ИТ – компаниях, позволяющей обеспечить реализацию стратегии, создать условия для сохранения и развития талантов, построить прогноз поведения персонала в условиях неопределенности внешней среды (стр. 136-152), автору следовало представить рекомендации по улучшению организационной культуры для ИТ – компаний с низкой и средней степенью эффективности;

- в предложенном методическом подходе к выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы автором выделены инструменты реализации рекомендуемых типов стратегии (стр. 158-160). Следовало бы более подробно раскрыть содержание выделенных инструментов с позиции их практического использования в деятельности ИТ – предприятий;

- в усовершенствованной методике оценки эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами автор обоснованно предлагает использовать методы Лагранжа и Брауна-Робинсона и отмечает, что это предполагает наличие определенных технических и технологических процедур (стр. 170-182). Автору следовало бы указать возможности цифровых технологий для реализации разработанных методических рекомендаций.

Перечисленные недостатки и дискуссионные моменты не снижают научную ценность полученных результатов и выводов.

Заключение.

Диссертация Маркова Романа Алексеевича «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,
профессор кафедры экономики и экономической безопасности
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»

Наталья Валерьевна Парушина

«04» сентября 2023 г.

302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12

Телефон: 8 4862 25-50-39

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

Электронная почта: parushina-nv@ranepa.ru

