

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

ОТЗЫВ

официального оппонента, члена диссертационного совета
Российской академии народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации
Ершовой Ирины Геннадьевны
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

Совершенствование управления человеческими ресурсами на предприятиях IT - сферы сегодня приобретает особую актуальность в связи с непрекращающейся пандемией коронавирусной инфекции, существенно ударившей в 2020-2022 гг. по персоналу, кардинальными сдвигами в системе международных экономико-политических отношений, что выдвинуло на первый план проблему сбережения высококвалифицированных кадров данной отрасли, оказавшихся в сложной социально-экономической и жизненной ситуации.

Следует отметить, что за последние годы в IT- отрасли возник острый кадровый дефицит, вызванный так называемой «утечкой мозгов» и «разрывом поколений» применительно к обеспечению организаций наиболее востребованными компетенциями, что требует особого внимания к сбережению и привлечению высококвалифицированных сотрудников в IT - отрасль, их переподготовке, обучению и, при необходимости, переобучению.

Таким образом, в современных геоэкономических условиях, характеризующихся кризисными явлениями в международных экономических отношениях, ухудшением конъюнктурных процессов, перманентным

санкционным давлением со стороны западных государств, актуализируется потребность в разработке научно-методического инструментария, направленного на сбережение человеческих ресурсов российских предприятий ИТ – сферы, разработку стратегии управления человеческими ресурсами, оценку эффективности реализации стратегических кадровых решений.

Тематика стратегического управления человеческими ресурсами в ИТ – компаниях систематическим образом в нашей стране не разрабатывалась. Перечисленные аспекты во взаимосвязи с настоятельной потребностью обоснования соответствующих рассматриваемой проблематике концептуальных, научно-методических, организационно-управленческих разработок, направленных на стратегическое развитие управления человеческими ресурсами обуславливают актуальность выбранной темы, актуализируют прикладной характер исследования и делают данную научную проблематику перспективным направлением для теоретических исследований и практических разработок в управлении ИТ – предприятиями.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в диссертационном исследовании

Обоснованность результатов диссертационной работы напрямую связана с правильной постановкой цели исследования в рамках избранной научной проблемы, обеспечивается соответствующим методологическим подходом к решению поставленных задач, глубоким анализом практической ситуации, оценкой результатов исследований отечественных и зарубежных ученых, а также с использованием официальных данных о результатах функционирования ИТ – предприятий в России.

В диссертации содержатся все компоненты научного исследования по решению важной народнохозяйственной проблемы: теоретические и прикладные разработки, методические положения и механизмы, подкрепленные глубоким анализом действующей практики. Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций определяется логикой проводимого исследования, при этом все теоретические разработки автора

находят логическое подтверждение в практических предложениях. Так, например, проведенное в первой главе диссертации обоснование необходимости применения стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами на предприятиях ИТ– сферы и возможности формирования стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы на основе выделенных особенностей функционирования ИТ – компаний с учетом факторов внешней и внутренней среды, послужило основой для разработки механизма формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, а также стратегического инструментария управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы и модели реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами в ИТ – компаниях, что позволит перейти от решения отдельных задач управления человеческими ресурсами к системному подходу решения комплекса стратегических кадровых задач в ИТ – индустрии.

Достоверность результатов, изложенных в диссертации, подтверждается обширным объемом аналитического материала, апробацией авторских положений, новых решений и идей в рецензируемых научных изданиях и на публичных научных конференциях с широкой географией (Пенза, Уфа, Брянск, Орел, Челябинск и др.). По результатам диссертационного исследования опубликовано 18 научных работ, в том числе 6 статей в ведущих рецензируемых изданиях. Ряд практических рекомендаций, в части разработанных методических подходов к разработке стратегий управления человеческими ресурсами и оценке их эффективности, применению стратегического инструментария управления человеческими ресурсами внедрены в деятельность ООО «Айтимус», ООО «Инвентос», ООО «КЕЙСИСТЕМС».

Соответствие темы диссертационным требованиям, паспорту специальности ВАК

Тема диссертационной работы выбрана по научной специальности 5.2.6. Менеджмент и соответствует направлениям научных исследований п. 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.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

Научная новизна диссертационного исследования определяется реализованным стратегическим подходом к управлению человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы адаптированным под специфику функционирования предприятий ИТ – сферы и обеспечивающим возможность формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента посредством оценки не только уровня компетенций каждого отдельного потенциального кандидата, но и его сильные и слабые стороны для последующего формирования, развития и стратегического управления человеческими ресурсами; применения модели реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы с последующей оценкой их эффективности, что позволяет перейти от решения отдельных задач управления человеческими ресурсами к системному подходу решения комплекса стратегических кадровых задач в ИТ - индустрии.

Приращение научного знания проявляется в следующих основных результатах диссертации:

- на основе исследования сущности и содержания управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы обоснована целесообразность применения стратегического подхода к принятию кадровых решений. Авторская позиция построена на основе принципов гуманизации HR – процессов, обеспечивающих достижение целей и миссии организации путем

развития взаимосвязи и взаимозависимости с концепцией управления человеческими ресурсами и позволяющих 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;

- на основе компаративного анализа управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы разработан методический подход к формированию стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента. Отличительной особенностью авторской методики является пошаговый алгоритм оценки талантов, который 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;

- разработан оригинальный методический подход по применению стратегического инструментария управления человеческими ресурсами на ИТ – предприятиях, основанный на технологических, организационных и образовательных технологиях, ключевая роль в которых заключается в формировании новых проактивных методов работы с человеческими ресурсами. Отличительной особенностью авторского подхода выступает направленность на обеспечение возможности регулирования социально-психологического климата в коллективе на основе усовершенствованной диагностики и формирования организационной культуры, что позволяет повысить эффективность и сплоченность человеческих ресурсов в процессе их долгосрочного функционирования;

- предложена адаптированная под специфику ИТ – индустрии модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы. Автором предложено использование четырех видов стратегий управления талантами (развития, сохранения, стабилизации человеческих ресурсов, гибридная стратегия) 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,

разработана методика определения частных и интегрального показателя стратегического управления;

- усовершенствована методика оценки эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы в части ее адаптации к особенностям функционирования ИТ- сферы и применения методов Лагранжа и Брауна-Робинсона. В предлагаемом методическом подходе теория игр является инструментом оценки ситуации, где основной целью выступает определение наиболее рационального типа стратегического решения конкретного субъекта с учетом кадрового потенциала, типа организационной культуры, потребности в квалифицированных талантливых ИТ – специалистах. Применение методики применительно к кадровым стратегиям повышает информированность менеджмента предприятий ИТ – сферы, что создает предпосылки для принятия более обоснованных стратегических управленческих решений.

Теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что полученные в нем положения и выводы развивают и дополняют представления о значении, функциях и принципах кадровых стратегий в системе стратегического управления на предприятиях ИТ – сферы. Теоретические положения и научно-методические разработки обеспечивают возможность разработки эффективной стратегии управления человеческими ресурсами в ИТ – компаниях, в целях обеспечения стратегического развития предприятий в условиях современных вызовов.

Практическая ценность результатов исследования обеспечивается его общей нацеленностью на решение проблемы повышения эффективности стратегических кадровых решений в системе стратегического управления ИТ – предприятий.

Также отдельные теоретические и практические положения могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Кадровая политика», «Управленческие решения»,

«Стратегический менеджмент», а также в программах профессиональной переподготовки и повышения квалификации специалистов.

Дискуссионные моменты, содержащиеся в диссертационном исследовании

Оценивая диссертационную работу в целом положительно, следует отметить и имеющиеся в ней недостатки и дискуссионные моменты. К ним, в частности, можно отнести:

1. В первой главе диссертационного исследования автором раскрывается сущность и актуальность применения стратегического подхода к управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ- сферы, соединяющего принципы человекоцентричности, развития талантов, а также технологии Investors in People и Agile – управления (стр. 23 - 70). Следовало бы уточнить, что автор понимает под экосистемой персонала на основе человекоцентричности в развитии талантов на ИТ – предприятиях.

2. В предложенном автором механизме формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента выделен модуль цифровой платформы (стр. 130 – 131). Следовало бы пояснить ее содержание и роль в системе стратегического управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы.

3. В пункте 3.1 диссертационного исследования автор определяет стратегический инструментарий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы (стр. 136 -152). В тоже время, при описании выделенных типов кадровых стратегий не раскрыто содержание стратегического инструментария. Следует пояснить, какие инструменты стратегического подхода должны определять кадровую политику в системе стратегического управления в ИТ - компаниях.

4. Для оценки и выбора наиболее оптимального типа стратегии управления человеческими ресурсами, автором предложена методика определения комплекса частных показателей стратегического управления, включающего показатели кадрового потенциала человеческих ресурсов;

Черных И. В.