

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»,
доктор экономических наук, профессор
А.М. Марголин



М.А. Марголин 2022 г.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Диссертация Маркова Романа Алексеевича на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях IT – сферы» 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».

Марков Роман Алексеевич, 1993 года рождения. В 2018 году окончил федеральное государственное автономное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов» г. Москва по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», получив квалификацию магистра.

В 2021 году Марков Р.А. освоил программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» по направлению подготовки 38.06.01 «Экономика». В период подготовки диссертации являлся аспирантом очной формы обучения в Среднерусском институте управления – филиале

РАНХиГС с 01 ноября 2018 года (приказ от 31 октября 2028 года «01-8231»), успешно сдал кандидатские экзамены и получил справку от 01.07.2022 г. № 140/18-2022/93 о сдаче кандидатских экзаменов по дисциплинам: история и философия науки (экономические науки), иностранный язык (экономические науки), специальность 08.00.05 Экономика и управления народным хозяйством.

Удостоверяющие документы выданы Среднерусским институтом управления – филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Научный руководитель диссертации – Головина Татьяна Александровна, место работы - Среднерусский институт управления – филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом», доктор экономических наук, профессор.

По итогам обсуждения диссертации на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы» принято следующее заключение.

Оценка выполненной соискателем работы. Диссертационное исследование Маркова Романа Алексеевича является логически выстроенной научно-квалификационной работой, содержащей ряд оригинальных выводов и положений, свидетельствующих о личном вкладе автора в разрабатываемую научную проблему – формирование стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы с учетом специфики, глобальных вызовов и факторов функционирования ИТ - предприятий.

Диссертационное исследование охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует научным требованиям логики, что подтверждается наличием аргументированного плана диссертационного исследования и использованным теоретико-методологическим инструментарием.

Разрабатываемые теоретические положения диссертации обладают

новизной, являются достоверными, вносят определенный вклад в развитие стратегического управления человеческими ресурсами, являются успешным результатом решения комплекса научных проблем, имеющих важное значение для осмысления деятельности предприятий ИТ – сферы в области разработки и реализации стратегий управления человеческими ресурсами.

На основе анализа значительного объема источников информации автором обоснована необходимость применения стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами ИТ – предприятий, с учетом особенностей их функционирования в условиях глобальных вызовов; разработана методика формирования и реализации стратегии управления человеческими ресурсами предприятий ИТ - сферы, основанная на концепции талант – менеджмента; предложен авторский подход к применению инструментария реализации кадровых стратегий, включающий диагностику организационной культуры и позволяющий регулировать социально-психологический климат в коллективе, повышать эффективность деятельности человеческих ресурсов для достижения стратегических целей развития ИТ- предприятия; предложена модель реализации управленческих решений по выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы, основанная на авторской системе частных и интегральных показателей стратегического управления, а также типологии кадровых стратегий, обеспечивающих на различных этапах жизненного цикла ИТ – предприятий потребность в развитии, сохранении и стабилизации человеческих ресурсов; предложен методический подход к оценке эффективности стратегии управления человеческими ресурсами ИТ – предприятия, позволяющий выбрать наилучшую стратегию с учетом представлений о располагаемых вариантах и возможных вариантах их максимальной адаптации к условиям внешней среды.

Диссертация Маркова Романа Алексеевича соответствует квалификационным характеристикам и требованиям Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 824 от 24 сентября 2013 года и Приказа ректора РАНХиГС № 02-1049 от 20 сентября 2019 года «Об утверждении Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук и Порядка присуждения ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук».

Степень достоверности предлагаемых научных результатов проведенного исследования высокая и подтверждается глубоким и детальным анализом научной литературы и оценкой накопленных научных результатов в части формирования стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ - сферы; доказуемостью выдвинутой гипотезы; использованием научной методологии сбора и обработки информации; применением комплекса научных методов исследования адекватных его цели и задачам; научной аргументированностью основных положений и выводов диссертации; апробацией авторских предложений в рецензируемых научных изданиях и на публичных научных конференциях; применением отдельных рекомендаций в практической деятельности ИТ – предприятий в РФ.

Личное участие соискателя в получении результатов, изложенных в диссертации, заключается в формулировании ее целей и задач, выборе методов исследования, поиске эмпирического материала и его научной обработке. По результатам научно-квалификационной работы автором самостоятельно были сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации по разработке и реализации стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы. Новые научные результаты, изложенные в научно-квалификационной работе получены лично автором.

Результаты проведенного исследования являются достаточно обоснованными и достоверными. Автором подготовлено 18 научных статей общим объемом 8,64 п.л., отражающих основные элементы научной новизны диссертации и положения, выносимые на защиту. Из них 6 статей опубликованы в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, а также входящих в Перечень изданий, утвержденных решением Ученого совета Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Научная новизна диссертационного исследования представлена следующими положениями:

1. Выявлены особенности применения стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами ИТ – предприятий, учитывающего глобальные вызовы функционирования и специфику ИТ - отрасли и

позволяющего привлекать, удерживать и развивать высококвалифицированный персонал в долгосрочной перспективе. Эти особенности заключаются в сочетании принципов человекоцентричности, развитии талантов, а также технологий Investors in People и Agile – управления.

2. Разработана методика формирования стратегии управления человеческими ресурсами на основе концепции талант – менеджмента, в основу которой положен пошаговый алгоритм оценки талантов. В отличие от существующих, авторская система показателей оценки (личностные, профессиональные, талант – показатели) определяет не только уровень компетенций каждого отдельного потенциального кандидата, но и его сильные и слабые стороны для последующего формирования, развития и стратегического управления человеческими ресурсами. Для интеграции концепции талант – менеджмента в стратегию управления человеческими ресурсами ИТ – предприятий разработан модуль цифровой платформы, использование которого позволит повысить качество и эффективность реализации политики управления человеческими ресурсами.

3. Обоснованы методические решения по применению инструментария реализации кадровой стратегии на предприятиях ИТ – сферы, основанные на технологических, организационных и образовательных технологиях. Выделена ключевая стратегическая роль организационной культуры в сохранении и развитии талантливых сотрудников и уточнена методика ее диагностики путем включения анализа лояльности сотрудников и экспертной оценки восьми базовых характеристик (кадровая политика в области развития профессионализма и талантов; согласованность в трудовой деятельности; эффективность стиля управленческого персонала; наличие условий для развития талантов; уровень стимулирования сотрудников; понимание и приверженность миссии предприятия; социальный пакет; наличие корпоративных традиций), на основе которых определяется тип организационной культуры и его приверженность общей стратегии развития предприятия. Инструментарий позволит не только обеспечить реализацию выбранной стратегии управления человеческими ресурсами, но и построить прогноз поведения персонала.

4. Разработана матрица частных показателей (показатели кадрового потенциала; образовательного потенциала; профессионального потенциала; инновационного потенциала; социального потенциала человеческих ресурсов) и интегрального показателя потенциала человеческих ресурсов, являющаяся ключевым элементом методического подхода к оптимальному выбору стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы. Подход позволяет выбирать из трех основных вариантов типов стратегий: стратегия развития человеческих ресурсов, стратегия сохранения человеческих ресурсов, стратегия стабилизации человеческих ресурсов, а также варианта гибридной стратегии, выбор которой обусловлен этапами жизненного цикла ИТ - предприятия и факторами неопределенности внешней среды, в условиях которых функционирует современная ИТ – отрасль.

5. Усовершенствована методика оценки эффективности реализации стратегии управления человеческими ресурсами в части ее адаптации под специфику функционирования предприятий ИТ – сферы и применения методов решения игр в матричной форме (методов Лагранжа и Брауна-Робинсона). 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.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в комплексном осмыслении теории стратегического управления человеческим капиталом с точки зрения возможности ее применения на предприятиях ИТ – сферы, в разработке теоретико-методических положений для формирования кадровых стратегий, оценки их эффективности, учитывающих специфику, современные глобальные вызовы и факторы функционирования ИТ – предприятий. Выводы автора обладают значительным научным потенциалом и могут быть продолжены и углублены в исследованиях стратегического управления человеческими ресурсами ИТ – предприятий, механизмов формирования и реализации кадровых стратегий с учетом специфики функционирования ИТ – сферы в целях обеспечения стратегического развития предприятий в условиях современных вызовов.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования предложений, сформулированных автором на основе проведенного исследования для совершенствования стратегического управления человеческими ресурсами, позволяющего в значительной мере реализовать основные приоритеты стратегического развития ИТ – предприятий. Рекомендации и предложения в дальнейшем могут быть использованы в деятельности ИТ - предприятий для разработки методического сопровождения процесса формирования и реализации стратегий управления человеческими ресурсами.

Соответствие диссертации специальности, по которой она рекомендуется к защите. Диссертационное исследование по своей актуальности, полученным научным результатам, их новизне, теоретической и практической значимости находятся в рамках научной специальности 5.2.6. Менеджмент и соответствуют направлениям научных исследований пп. 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 Паспорта специальностей ВАК Министерства науки и высшего образования РФ.

Апробация и внедрение результатов научного исследования осуществлялась в форме докладов и выступлений на международных, всероссийских вузовских научно-практических конференциях, молодежных форумах в 2017-2022 гг. (Москва, Пенза, Уфа, Брянск, Орел, Челябинск др.). Основные положения диссертационной работы внедрены в деятельность ООО «Инвентос», ООО «АЙТИМУС», ООО «Кейсистемс Орел».

Ценность научных работ соискателя состоит в том, что опубликованные работы полностью отражают основное содержание диссертации и авторские положения научной новизны. Результаты исследования доведены до конкретных практических рекомендаций и могут быть использованы в деятельности ИТ – предприятий для обоснованных управленческих решений при формировании и реализации стратегий

управления человеческими ресурсами, а также в образовательной деятельности высших учебных заведений.

Материалы диссертации, опубликованные автором, включают: 18 научных работ общим объемом 8,64 п.л. (авторский вклад – 5,29 п.л.), в том числе 6 научных статей, опубликованных в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, 1 научная статья опубликована в издании из перечня журналов, утвержденного решением Ученого совета РАНХиГС, 1 статья в издании, индексируемом в международной базе цитирования Scopus.

А. Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, в изданиях, рекомендованных Ученым советом ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте 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., авт. – 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., авт. – 0,2 п.л.).

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

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

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

Б. Статьи в изданиях, индексируемых в международных базах цитирования:

7. 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., авт. – 0,1 п.л.).

В. Иные статьи автора:

8. 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., авт. – 0,37 п.л.).

9. 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., авт. – 0,31 п.л.).

10. 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., авт. – 0,1 п.л.).

11. 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., авт. – 0,2 п.л.).

12. 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., авт. – 0,2 п.л.).

13. 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., авт. – 0,1 п.л.).

14. 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., авт. – 0,2 п.л.).

15. 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., авт. – 0,5 п.л.).

16. Марков Р.А. Инновационные подходы к управлению обучением и развитием персонала на IT-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., авт. – 0,2 п.л.).

17. 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., авт. – 0,3 п.л.).

18. 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., авт. – 0,2 п.л.).

Принимая во внимание научную и профессиональную зрелость аспиранта, высокий личный вклад автора в разработку проблемы формирования и реализации стратегий управления человеческими ресурсами на предприятиях IT - сферы, актуальность, самостоятельность и научную новизну произведенного исследования, отмечается ценность выполненной аспирантом работы.

Таким образом, диссертация Маркова Романа Алексеевича на тему «Стратегии управления человеческими ресурсами на предприятиях ИТ – сферы» рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Заключение принято на заседании кафедры «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». Присутствовало на заседании кафедры – 25 человек. Результаты голосования: «за» - 25 чел., «против» - нет чел., «воздержалось» - нет чел. (протокол № 14 от 18 мая 2023 г.)

Председательствующий
профессор кафедры
«Менеджмент и управление персоналом»
Среднерусского института управления –
Филиала ФГБОУ ВО «Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте
Российской Федерации»,
доктор экономических наук, доцент

И.А. Еремина

Директор Среднерусского института
управления – филиала ФГБОУ ВО
«Российская академия народного хозяйства
и государственной службы при
Президенте Российской Федерации»,
доктор исторических наук, профессор

П.А. Меркулов

