

В Объединенный диссертационный совет Д 99.2.082.02, созданный на базе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет»

ОТЗЫВ

официального оппонента доктора экономических наук, профессора Головиной Татьяны Александровны на диссертацию Куриной Татьяны Николаевны на тему: «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. - Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

В современных геэкономических 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 талант-менеджмента, направленного на сбережение человеческих ресурсов российских предприятий, разработку стратегии управления человеческими ресурсами, оценку эффективности реализации стратегических кадровых решений.

Практически для всех ведущих стран мира актуальны проблемы талант-менеджмента для стратегического развития компаний и организаций любого масштаба и специфики. Анализ тенденций мирового научно-технического прогресса демонстрирует важность человеческих ресурсов в инновационном развитии экономики, так как именно организации обладают необходимыми финансовыми, производственными, человеческими ресурсами. Талант-менеджмент характеризует готовность к обновлению основных элементов организационной системы — своих знаний, технологического оснащения, информационно-коммуникационных технологий и условий их эффективного использования (структуры и культуры), а также восприимчи-

вость ко всему новому. При анализе трудов российских и зарубежных ученых выявлена недостаточная освещенность вопросов талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Для повышения конкурентоспособности организаций на мировой арене человеческие ресурсы имеют принципиальное значение, так как позволяют активизировать технологическую деятельность предприятий. Но процессам управления человеческими ресурсами в организациях противостоит множество трудностей, связанных с недостатком высококвалифицированных кадров, отсутствием цифровых компетенций у сотрудников и др.

Вопросы талант-менеджмента в рамках стратегического управления человеческими ресурсами 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 реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Решению задач в рамках обозначенной проблемы и посвящено диссертационное исследование Куриной Татьяны Николаевны, что определяет его безусловную актуальность.

***Степень обоснованности научных положений,
выводов и рекомендаций диссертации***

Обоснованность научных результатов и выводов диссертации обеспечивается последовательным решением логически взаимосвязанных задач для достижения цели данного исследования, глубоким анализом научных трудов отечественных и зарубежных исследований в области талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, а

также использованием данных статистической отчетности, нормативно-правовой базы, регулирующей реализацию менеджмента стратегического развития человеческих ресурсов на макро- и микроуровне.

Диссертационное исследование логично структурировано, имеет внутреннее единство и научную новизну. Автор в процессе исследования рационально использует методы общенаучного, теоретического познания, методы сравнения и аналогий, анализа и синтеза, экономико-математического моделирования и другие.

Достоверность выводов и результатов исследования определяется использованием в качестве теоретической базы фундаментальных научных трудов зарубежных и отечественных авторов в области менеджмента, стратегического планирования, социально-экономической эффективности талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, опирается на большой объем статистического и фактического материала, обработанного лично автором. Последнее послужило фундаментом для выявления ключевых направлений и проблем исследования, решения поставленных в работе актуальных задач и определения способов их решения.

Обоснованность выводов, предложений и рекомендаций, выдвинутых соискателем, подтверждается апробацией ключевых положений диссертации. Основные научные результаты исследования докладывались и обсуждались соискателем на международных и всероссийских конференциях, а также прошли апробацию и опубликованы в 22 статьях, из них 13 – в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ и 2 – в изданиях, проиндексированных в базах Scopus и Web of Science. Отдельные разработки, изложенные в диссертации, реализованы в учебный процесс ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Диссертационная работа Татьяны Николаевны Куриной представляет собой многоплановое исследование актуальных проблем теории и практики талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Научная новизна диссертационной работы Куриной Татьяны Николаевны состоит в разработке научно-методического аппарата, направленного на совершенствование талант-менеджмента, ориентированного на согласование макро- и микроэкономических интересов стратегического развития человеческих ресурсов организации в условиях формирования устойчивого роста и экономического суверенитета.

Несомненно, научный интерес вызывает предлагаемый автором концептуальный подход к осуществлению талант-менеджмента (стр. 30-32 дисс.), в рамках которого выделено три ключевых этапа управления талантами (привлечение, развитие и удержание). Автор совершенно справедливо отмечает, что талантливые сотрудники сталкиваются с различными сложностями при развитии своей карьеры, преимущественно, на организационном уровне. При оценке перспектив конкретных сотрудников возрастает давление со стороны устоявшихся корпоративных политик, которые препятствуют самореализации и карьерному продвижению «высокопотенциального работника» (стр. 30).

Систематизация факторов талант-менеджмента, влияющих на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации на микро-, макро- и личностном уровне, (стр. 33-49 дисс.), обладает признаками научной новизны и позволяет наиболее полно определить совокупность факторов, отличающихся инкорпоративной, институционализированной и объективированной формой наличия необходимых знаний (таблица 1 на стр. 38). Качество и продуманность стратегического планирования организации, равно как и оптимально сформированная организационная структура являются одними из важнейших факторов развития предприятия. Исходя из гипотезы о влиянии

корпоративной культуры на инновационный потенциал предприятия, с нашей точки зрения, степень влияния эффективности данного управленческого инструмента инновационно-внедренческой организации и результат деятельности последней определяется рядом факторов, например, прозрачностью целей компании, общностью ценностей, оптимизмом, демократическим стилем руководства, налаженным каналом связи и степенью взаимодействия с начальством, благоприятным социально-психологическим климатом, взаимопомощью и сотрудничеством, проектно-командным подходом к реализации задач развития, ограничением личной конкуренции, самоуважением и самоорганизацией, отсутствием вертикальных функциональных перегородок, справедливостью и ответственностью сотрудников (стр. 46 диссертации).

Новизна работы также заключается в разработке инструментария талант-менеджмента, направленного на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации (стр. 71-80 дисс.). Данный подход автором представлен стратегической картой и планом мероприятий развития талант-менеджмента (таблица 3 на стр. 73-74 диссертации и таблица 5 на стр. 75-76 диссертации). Использование такого подхода позволяет выявить проблемы и разработать мероприятия по совершенствованию талант-менеджмента развития организации.

Научной новизной также обладают положения диссертации, связанные с разработкой соискателем организационно-методического подхода стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации (стр. 80-99 дисс.). Курина Татьяна Николаевна исследовала большой массив статистических показателей, провела масштабные расчеты и аргументированно доказывает, что применение данной методики позволит в полном объеме соответствовать требованиям «золотого стандарта талантов», поскольку в «пул талантов» будут включены именно талантливые сотрудники, представляющие значительную ценность для компаний и имеющие при этом особую систему мотивации.

Научная новизна исследования обусловлена тем, что автором разрабо-

тана модель реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации (стр. 123-143), внедрение которой позволит управленческому звену организации учитывать возможные риски реализации талант-менеджмента и повышать качество и эффективность выполнения как традиционных, так и инновационных функций человеческих ресурсов. Предложенный инструментарий позволил автору сформулировать рекомендации по реализации талант-менеджмента как фактора стратегического ресурса организации.

***Теоретическая и практическая значимость
полученных результатов исследования***

Результаты научного исследования Т.Н. Куриной позволяют утверждать, что работа имеет теоретическую и практическую ценность, отличается новизной подходов для решения поставленных задач в области реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Теоретическая значимость исследования проявляется в глубокой проработке и критическом анализе научных работ зарубежных и российских исследователей, систематизации и уточнении понятийного аппарата, методов и теоретических положений реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. На основании методических материалов диссертационного исследования детерминирована система факторов, способствующих и препятствующих реализации талант-менеджмента как фактора стратегического ресурса организации. Полученные выводы позволяют установить взаимосвязь мероприятий развития талант-менеджмента, обеспечивающих стратегическое развитие человеческих ресурсов организации.

Разработанные автором методологические аспекты (инструментарий талант-менеджмента, направленный на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации, организационно-методический подход стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса разви-

тия человеческих ресурсов организации, модель реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации) представляют собой практическую значимость и пригодность для внедрения в структуру управления организацией при реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Результаты исследования могут использоваться руководителями организаций для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации, для обоснования форм и способов организации и реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, а также высшими учебными заведениями.

Замечания и рекомендации в адрес соискателя

Диссертационная работа в целом оценивается положительно, однако в отношении рецензируемого исследования можно выделить следующие замечания:

1. Выполняя демаркацию научной категории «талант-менеджмент», что представляется чрезвычайно важным для понимания генезиса управления, автор допускает некоторые неточности в контенте дефиниции «талант-менеджмент» (с. 13-30).

2. В работе обоснован концептуальный подход к осуществлению талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, отражающий ее сущность, содержание и характеризующий ее структурные элементы (с. 30-32). В то же время, при описании экономических отношений, факторов и условий недостаточно четко прослеживается результативная составляющая, которую следовало бы подчеркнуть. Кроме того, категория «эффект талант-менеджмента» требует более подробного описания и уточнения с точки зрения целевой, ресурсной и факторной составляющей.

3. Автором в работе классифицированы факторы, влияющие на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации на микро-, макро- и

личностном уровне (таблица 1 на стр. 38 диссертации). Ясно, что различные факторы оказывают неравное воздействие на развитие талант-менеджмента. К сожалению, автором не проводилась сравнительная оценка факторов по силе их влияния во внутриотраслевой и внешней среде организации.

4. В разработанном организационно-методическом подходе стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации возникает вопрос: какими критериями руководствовался автор при придании весовых коэффициентов частным показателям при расчете показателей качества процесса талант-менеджмента (с. 80-99 диссертации).

Однако, указанные недостатки не снижают высокой ценности проведенного исследования, не влияют принципиально на достоверность, научную и практическую значимость основных результатов, предложенных Т.Н. Куриной.

Заключение о соответствии диссертации критериям

Положения о порядке присуждения ученых степеней

Диссертационное исследование Т.Н. Куриной характеризуется логичностью выводов, выстроенной аргументацией положений, тщательной проработкой вопросов, сформулированных в целях и задачах рецензируемой работы. Структура и логика согласуются с предметом и целью исследования, что отражено в оглавлении диссертации.

Текст автореферата и публикации автора в полной мере отражают основные положения диссертационной работы, выводы, рекомендации, выносимые соискателем на публичную защиту.

Диссертация выполнена автором самостоятельно по значимой и актуальной теме, представляет собой завершенное, логически выстроенное и ценное для современной науки исследование, обладающее внутренним единством, направленное на решение важной задачи теоретического и практического характера, связанной с реализацией талант-менеджмента в условиях стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Диссертационное исследование на тему «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации» соответствует квалификационным требованиям пункта 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24.09.2013 года, а ее автор, Татьяна Николаевна Курина, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Официальный оппонент – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Менеджмент и управление персоналом» Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ»


Головина Татьяна Александровна

10 октября 2023 г.



Сведения о лице, составившем отзыв:

Головина Татьяна Александровна

Научная специальность, по которой защищена диссертация доктора экономических наук
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Адрес: 302020 Россия, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12

Среднерусский институт управления – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Тел.: +7 (4862) 25-50-39

e-mail: oo@orel.ranepa.ru