

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе
федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Государственный
университет просвещения» (ГУП),
доктор медицинских наук, доцент

Д.А. Куликов

« 20 » октября 2023 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Государственный университет просвещения» (ГУП) на диссертационную работу Куриной Татьяны Николаевны на тему: «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

Представленная диссертационная работа посвящена развитию теоретических основ талант-менеджмента человеческих ресурсов организации, разработке организационно-экономического инструментария талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Актуальность теоретических и методических аспектов исследования талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации объясняется рядом существенных моментов.

Во-первых, современные вызовы мировой глобализации и специфика социально-экономического развития национальной экономической системы России приводят к тому, что достижение лидерских позиций и повышение конкурентоспособности на мировой арене возможно путем активной реализации талант-менеджмента человеческих ресурсов организации. Следовательно, изучение и выявление резервов талант-менеджмента за счет мобилизации человеческих ресурсов организаций является важной научной и практической задачей.

Соответственно, осуществление эффективного талант-менеджмента человеческих ресурсов остается вопросом стратегической важности, от реализации которого зависит преодоление кризисных ситуаций в экономике,

повышение устойчивого роста экономических и социальных показателей развития всех видов экономической деятельности, эффективность использования различных ресурсов и результаты модернизации национального хозяйства.

Во-вторых, экономическая конкурентная борьба в современных условиях мировой экономики ставит перед организациями России новые вызовы. В настоящее время, помимо общемировых трендов и глобальных процессов, экологической политики развитых стран, неопределенных последствий пандемии, необходимо учитывать санкционные ограничения и неопределенность экономической ситуации с основными торговыми партнерами и иностранными инвесторами.

В настоящее время перспективным направлением развития экономики является реализация талант-менеджмента человеческих ресурсов организаций как одного из главных конкурентных преимуществ, а также наиболее эффективное использование знаний и навыков людей для постоянного совершенствования технологий, интенсивного развития страны, основанного на экономических результатах, и качества жизни всего общества. Именно человек, как носитель знаний, служит основным источником роста производительности труда и важнейшим ресурсом развития организаций.

В-третьих, эффективность национальной экономической системы зависит от развития человеческих ресурсов во всех сферах общественной деятельности, которые, в свою очередь, влияют на интенсивность технологического процесса и реализацию инвестиционных проектов. Вопросы талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации выходят на первый план, которые следует решать с учетом приоритетов социально-экономического развития. Создание новых и модернизацию существующих организаций необходимо производить с использованием современных цифровых технологий, обеспечивающих обновление технологических основ экономической системы, повышение уровня ее конкурентоспособности, внедрение последних достижений научно-технологического развития. Подобная практика должна способствовать повышению уровней технологического уклада национальной экономической системы, а также развитию человеческих ресурсов.

Таким образом, на современном этапе социально-экономического развития тема диссертационного исследования Куриной Татьяны Николаевны, посвященная реализации талант-менеджмента человеческих ресурсов, разработке организационно-методического инструментария, направленного на

стратегическое развитие человеческих ресурсов в экономике страны является весьма актуальной.

Структура, логика и содержание диссертации в полном объеме определяются сформулированными для исследования задачами, решение которых обосновано совокупностью теоретических, методических и практических аспектов талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Структура и последовательность изложения материалов раскрыты на основе доказательной базы, генезиса существующих и выполненных автором исследований, характеризуется логичностью и завершенностью, что определяет результаты диссертационной работы как достоверные и значимые. Представленная на рецензию диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы, приложений. Основное содержание изложено на 186 страницах; работа содержит 212 источников, 30 таблиц, 24 рисунка.

Диссертационная работа построена по принципу движения от теоретико-концептуальных основ исследования талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации к методическим особенностям формирования и реализации талант-менеджмента человеческих ресурсов организации, а далее – к практической реализации модели талант-менеджмента организации для повышения качества и эффективности выполнения профессиональных функций человеческих ресурсов.

В первой главе «Теоретические основы талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации» исследованы сущность и этапы развития талант-менеджмента (стр. 13-33 дисс.). Автором рассмотрены теоретические подходы к исследованию особенностей «таланта», ключевые задачи талант-менеджмента человеческих ресурсов организации (стр. 13-30 дисс.), а также предложен концептуальный подход к осуществлению талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации (стр. 30-33 дисс.). Соискателем обосновано влияние талант-менеджмента на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации (стр. 33-49 дисс.) и выявлены факторы талант-менеджмента, влияющие на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации на микро-, макро- и личностном уровне (стр. 36-38 дисс.), рассмотрен зарубежный и отечественный опыт применения методов и технологий талант-менеджмента (стр. 49-68 дисс.).

Во второй главе «Методология талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации» автором разработан инструментарий талант-менеджмента, направленный на

стратегическое развитие человеческих ресурсов организации (стр. 71-80 дисс.), проведен анализ и оценка использования инструментов талант-менеджмента российских организаций и разработан организационно-методический подход стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации (стр. 80-99 дисс.), систематизированы методы оценки талант-менеджмента в стратегическом развитии человеческих ресурсов организации (стр. 99-121 дисс.).

В третьей главе «Пути совершенствования системы талант-менеджмента стратегического развития человеческих ресурсов организации» соискателем разработаны инструменты талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации (стр. 123-143 дисс.), где предложен план мероприятий по внедрению модели талант-менеджмента в организации (стр.129-131 дисс.), представлена матрица компетенций сотрудников (стр. 133-134 дис.), рассмотрена методика оценки участников талант-менеджмента, рекомендуемая к использованию в организациях (стр. 137-138). Автором предложены элементы социальной и экономической результативности модели талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации (стр. 143-155 дисс.).

Заключение диссертации содержит основные итоги и выводы, полученные на основании проведенного исследования.

Новизна научных результатов исследования

В диссертационном исследовании представлены авторские обобщения по разработке научно-методического аппарата талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, отличающегося учетом личностных, микро- и макроособенностей человеческих ресурсов и специфики их проявления. Наиболее значимые положения научной новизны заключаются в следующем:

1. Впервые представлен концептуальный подход к осуществлению талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Основным отличием данного подхода является учет взаимосвязанных методических подходов: психолого-образовательного, организационного, предпринимательского, социального, позитивного. Разработанный автором концептуальный подход можно использовать как инструмент повышения результативности организации на основе объективного и субъективного подходов к реализации процедур и технологий, осуществляемых менеджментом высшего звена. (с. 25-33 дисс.). Новизна данного научного положения позволяет органам управления организации

развивать особые способности человеческих ресурсов для повышения результативности организационной деятельности в условиях технологического суверенитета и геополитической турбулентности.

2. В диссертации сформулированы и классифицированы факторы талант-менеджмента, влияющие на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации на микро-, макро- и личностном уровне. Достоинством авторской классификации является прикладной характер ввиду того, что это позволяет выявить стратегические ориентиры талант-менеджмента организации и обеспечить сокращение текучести высококвалифицированного персонала (с. 36-38 дисс.). Данная детерминация факторов, отличающаяся инкорпоративной, институционализированной и объективированной формой наличия необходимых знаний человеческих ресурсов, обоснована автором с позиции научной новизны. Такой подход позволит более детально и качественно проводить оценку специфики талант-менеджмента человеческих ресурсов организации в различных отраслях, что положительно повлияет на социально-экономическое развитие национальной экономической системы в условиях модернизации.

3. На основе анализа и обобщения статистических данных автором разработан инструментарий талант-менеджмента, направленный на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации, состоящий из стратегической карты и плана мероприятий талант-менеджмента, структурированного по этапам стратегии, задачам и параметрам талант-менеджмента (с. 71-80 дисс.). Данный инструментарий имеет научную и практическую значимость, что позволяет руководству организации достичь соотношения тактических и стратегических показателей в долгосрочной перспективе, а также оперативно принимать управленческие решения по поводу элиминирования влияния факторов, способствующих и препятствующих развитию человеческих ресурсов, в среднесрочной и долгосрочной перспективе в соответствии с потребностями социально-экономического развития государства.

4. Отличительной особенностью разработанного Т.Н. Куриной организационно-методического подхода стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации является совокупность элементов, инструментария и распределения компетенций, а также методика оценки талантов, включающая этапы постановки талант-менеджмента, матрицу компетенций, критериальные параметры оценки талантов (с. 80-99 дисс.). Использование данного организационно-методического подхода позволяет устранить формальный характер оценки и

учитывает специфику организации, а также позволяет оценить экономическую и социальную эффективность.

5. Соискателем разработана модель реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, отличающаяся постановкой целей и задач, организационным, информационным и методическим обеспечением. Благодаря разработанной модели руководство организации способно учитывать возможные риски реализации талант-менеджмента и повышать качество и эффективность выполнения как традиционных, так и инновационных функций человеческих ресурсов, а также концентрировать управленческие воздействия для реализации долгосрочного эффективного и устойчивого развития и для повышения конкурентоспособности России на глобальном уровне.

Общие выводы по данным положениям характеризуют позицию автора как доказательную, последовательную, обоснованную и содержащую элементы научной новизны.

Диссертация насыщена аналитическим материалом, отражающим качественные и количественные характеристики объекта исследования, содержит теоретически значимые и практически применимые результаты.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в дополнении базовых теоретических основ исследования талант-менеджмента развития человеческих ресурсов организации, вносящих вклад в расширение научных представлений о управлении человеческими ресурсами, а также возможности более глубокого научного изучения экономического содержания процесса талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии методического и эмпирического инструментария для талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, а также в разработке организационно-методического подхода стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации.

Содержащиеся в работе выводы и рекомендации по реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации могут быть использованы при совершенствовании управленческих отношений в практической деятельности органов власти на макро- и микроуровнях при разработке государственной экономической политики, реализации национальных и федеральных проектов; руководителями хозяйствующих субъектов для обеспечения процесса развития человеческих

ресурсов организации, для оценки, моделирования и прогнозирования технологического развития, обоснования форм и способов организации и стимулирования экономической деятельности; а также образовательными организациями высшего образования при преподавании управленческих дисциплин.

Степень обоснованности положений и достоверность результатов диссертационной работы.

В диссертации проанализирован значительный объем публикаций отечественных и зарубежных экономистов, рассмотрены научные концепции, теоретические подходы и фундаментальные труды в области исследования талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации, позволившие автору сформировать теоретическую платформу исследования талант-менеджмента развития человеческих ресурсов, а также разработать методические подходы к ее анализу. Кроме того, автором представлены научные работы по реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации.

В диссертации была использована представительная и обширная информационная база, в частности, нормативно-правовые акты РФ, регламентирующие процедуру талант-менеджмента человеческих ресурсов организации; результаты собственных расчетов автора, выполненных на основе официальной статистической информации и отчетных документов организаций. Значимым информационным источником в рамках диссертационного исследования послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых, специалистов в области исследования талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации.

Теоретические положения, следующие из них выводы и практические рекомендации, представленные в диссертационном исследовании, правомерно считать научно обоснованными и достоверными.

Подтверждение опубликования основных результатов диссертации в научной печати и соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации.

Публикации по теме исследования достаточны: 22 научные работы общим объемом 10,4 п.л. (авторский объем – 9,1 п.л.), в том числе 13 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (по данным elibrary.ru по состоянию на 03.10.2023 года) и 2 статьи, проиндексированные в базах Scopus и Web of Science (по данным scopus.com и webofknowledge.com по состоянию на 03.10.2023 года).

Автореферат диссертации и опубликованные работы в полной мере отражают основное содержание и положения проведенного исследования.

Дискуссионные вопросы и замечания по содержанию диссертации

Вместе с тем, диссертационная работа Т.Н. Куриной на тему «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации» не лишена ряда недостатков и дискуссионных моментов, в связи с этим считаем необходимым сделать следующие замечания:

- в первой главе автором рассмотрены различные трактовки категории «талант-менеджмента», представлена собственная интерпретация данного понятия, что позволило представить базисные элементы управления талантами как процесса (рис. 2 на с. 26 диссертации). В то же время достаточных пояснений, в чем отличие данного подхода от системы управления человеческими ресурсами организации в диссертации не представлено;

- в таблице 1 на странице 38 представлена совокупность факторов, влияющих на талант-менеджмент в рамках стратегического развития организации. Считаем, отдельные личностные и микрофакторы требуют дополнительных пояснений и аргументации (например, «отношение к достижению общекорпоративной цели», «степень развития межличностных коммуникаций», «модели принятия решений») именно в контексте управления талантами организации;

- вызывает научно-практический интерес предложенный автором инструментарий талант-менеджмента, состоящий из соответствующей стратегической карты и плана мероприятий, структурированного по этапам стратегии, задачам и параметрам талант-менеджмента (стр. 71-80). Однако из содержания работы не ясно, существуют ли какие-либо ограничения или проблемные точки в применении данного методического подхода. Их учет позволил бы обеспечить более качественную реализацию представленных предложений и рекомендаций;

- на стр. 126 диссертации (рисунок 18) представлена модель талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. При этом автор утверждает, что разработанная модель учитывает возможные «патологии» и «оппортунизм» в управлении талантами. Однако, достаточных пояснений этого тезиса в диссертации нет. Считаем целесообразным адаптировать указанную модель под различные типы талантов (предпринимательский тип, инновационный тип, стратегический тип, функциональные и инженерные специалисты и др.) с акцентом на максимальное задействование критически важных навыков и компетенций наиболее талантливых или перспективных сотрудников.

Указанные недостатки не снижают общего положительного мнения о работе, не являются критичными, не оказывают существенного влияния на её качество, обоснованность и достоверность авторских разработок, их научную ценность и значимость для теории и практики.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертационное исследование Куриной Татьяны Николаевны «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации», представленное 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», представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой предложены новые научно-обоснованные экономические решения в области талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, позволившие автору сформировать эффективный организационно-экономический инструментарий талант-менеджмента развития человеческих ресурсов организации, а также определить выработку единых стандартов и методологии, контроль архитектуры и синергетическое управление человеческими ресурсами.

Диссертация написана Татьяной Николаевной Куриной самостоятельно, обладает внутренним единством и логикой структуры, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствует о личном вкладе автора в теорию менеджмента. Публикации и автореферат в полной мере отражают содержание диссертационной работы.

Диссертация оформлена должным образом в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 7.0.11-2011 «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления».

Цель, задачи и содержание диссертационного исследования соответствует пунктам Паспорта научной специальности 5.2.6. - Менеджмент: п. 14. Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления, п. 23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами.

Отмеченное дает основание считать, что диссертация Куриной Татьяны Николаевны на тему «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации» соответствует требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением

Правительства от 24 сентября 2013 г. № 842 (в действующей редакции), а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. - Менеджмент.

Отзыв подготовлен и подписан заведующим кафедрой государственных закупок, менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения», кандидатом экономических наук, доцентом Трофимовской Аллой Викторовной.

Результаты диссертационной работы, автореферат и отзыв обсуждены и одобрены на заседании кафедры государственных закупок, менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения» «10» октября 2023 г., протокол № 2.

Заведующий кафедрой государственных закупок, менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения» кандидат экономических наук, доцент



Трофимовская А.В.

