

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор-проректор по научной работе
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
доктор технических наук, профессор



Максим Владимирович Ненашев

2023 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Самарский государственный технический
университет» на диссертационную работу Волкова Артема Владимировича
на тему «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового
партнёрства: теоретико-методические и практические подходы»,
представленную к защите на соискание ученой степени кандидата
экономических наук по специальности

5.2.6 – Менеджмент

Актуальность темы исследования.

Изменение трендов развития современной экономики под воздействием внешних факторов оказывают влияние на управление человеческими ресурсами во всех отраслях и сферах деятельности, и, несомненно, особую значимость придают вопросам качества профессиональной подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов для различных отраслей и секторов экономики. Многопрофильность и многофункциональность современного образования, трансформационные процессы на рынке труда, новые условия занятости и найма предполагают реализацию инновационных подходов к развитию механизмов управления персоналом в прямом контакте со всеми участниками рынка труда и образовательными организациями, тесную интеграцию управленческих, маркетинговых, производственных и образовательных технологий. Образование сегодня не является замкнутой системой, оно тесно интегрировано со сферой бизнеса, органами государственной власти и местного самоуправления, и представляет собой

глобальную экосистему социального партнёрства, которая функционально раскрывается в рамках территориальных систем. Тогда, основная цель взаимодействия социальных партнеров в управлении человеческими ресурсами в территориальных системах состоит в формировании возможности личной и профессиональной успешности каждого жителя региона через формирование конкурентоспособной образовательной среды для развития творческого и интеллектуального потенциала населения и кадрового обеспечения экономики.

Таким образом, актуальность рассматриваемой темы обусловлена: усилением глобальных вызов и объективных трансформаций рынков труда и образования, значительным влиянием эффективности социального партнерства в управлении человеческими ресурсами на результаты деятельности предприятий и организаций на макро-, мезо-, микроуровне, назревшей необходимостью разработки новых и адаптации традиционных инструментов управления человеческими ресурсами к современным условиям.

С учётом изложенного, диссертационная работа Волкова Артема Владимировича является актуальной для экономики и значимой с научной и практической точек зрения.

Предметная область исследования находится в рамках научной специальности 5.2.6 – Менеджмент: п. 8. «Государственное управление социально-экономическими процессами. Государственная политика, механизмы и методы ее разработки и реализации в различных исторических и страновых условиях»; п. 23. «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Объектом исследования выступает процесс взаимодействия кадровых партнёров в сфере управления человеческими ресурсами с целью формирования, развития и реализации потенциала молодых специалистов.

Предметом исследования являются управленческие и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе управления человеческим ресурсами в экосистеме кадрового партнерства.

Цель исследования, заявленная в диссертационной работе, соответствует предмету и объекту исследования.

Научная новизна и значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов.

К наиболее важным результатам, характеризующим безусловную научную новизну исследования и личный вклад автора, нужно отнести следующие:

1. Предложена авторская трактовка «экосистема кадрового партнерства» применительно к взаимодействию организаций различных отраслей и сфер деятельности в вопросах управления человеческими ресурсами (привлечение, подготовка, подбор, адаптация), которое представлено автором как среда, целевым образом формируемая для развития и продуктивной реализации совокупного потенциала студентов, преподавателей вузов, персонала компаний, населения.

2. Осуществлено моделирование групп участников кадрового партнерства, направлений их взаимодействия, принципов, преимуществ, вызовов, признаков экосистемы, обеспечивающих развитие качественных человеческих ресурсов и эффективное их использование. Результаты представлены в виде модели управления человеческими ресурсами. Отличает модель новаторский подход к позиционированию HR-сообщества в территориальных экосистемах не как «нанимателей» рабочей силы, а в роли связующего звена в процессах формирования запросов и верификации инструментов развития соответствующих компетенций и востребованных навыков для удовлетворения кадровых потребностей территории.

3. Разработаны алгоритм и технология мониторинга результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами, отражающие экосистемное взаимодействие по четырем основным направлениям,

определенным на основе характеристик форм сотрудничества и получаемого синергетического эффекта, что составляет методическую основу оценки результативности экосистемного взаимодействия в управлении человеческими ресурсами.

4. Для формирования, распределения, использования и воспроизводства человеческих ресурсов в контуре экосистемы кадрового партнерства в диссертации представлен авторский механизм управления человеческими ресурсами, учитывающий соответствие универсальных и специальных методов организации и управления уникальными ролями каждой группы партнеров в рамках экосистемы.

5. Предложен комплекс управленческих инструментов для организации системного взаимодействия социальных партнеров, основанный на синхронизации стадий жизненного цикла проектов с этапами взаимодействия с кандидатами и сотрудниками компании, особое место среди которых занимает система показателей для количественной оценки качества управления человеческими ресурсами.

По мнению ведущей организации, вклад автора в разработку научно-обоснованных теоретико-методических и практических подходов к управлению человеческими ресурсами, включающих современный инструментарий управленческой деятельности, с полным основанием можно отнести к наиболее очевидным элементам научной новизны данного исследования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что авторские теоретические положения доведены до конкретных методических подходов и практических рекомендаций, имеющих существенное значение для решения важной задачи — обеспечения эффективности социального партнерства в управлении человеческими ресурсами.

Результаты исследования могут быть использованы организациями всех отраслей и сфер деятельности, образовательными организациями, органами исполнительной власти при совершенствовании процессов, методов и

инструментов профессиональной ориентации, привлечения и адаптации персонала, разработке образовательных программ и кадровых стратегий, концепций развития регионального рынка труда, что позволит повысить эффективность управленческой деятельности.

Материалы и выводы диссертации также могут быть использованы в преподавании ряда управленческих дисциплин, переподготовке и повышении квалификации менеджеров и специалистов по управлению персоналом, государственных и муниципальных служащих.

Степень обоснованности положений и достоверность результатов диссертационной работы.

Диссертация Волкова А.В. посвящена научному обоснованию и разработке теоретико-методических и практических подходов к управлению человеческими ресурсами, включающих современный инструментарий управленческой деятельности, способный обеспечить результативность совместной деятельности для всех участников экосистемы кадрового партнерства. Исследование отличается научным стилем изложения, аргументированностью выводов, наличием внутренней связанности текста. Автор использовал более 170 источников литературы, данные официальной статистики и результаты собственных социологических исследований. Работа содержит оптимальное сочетание рисунков, таблиц и схем.

Определение практически применимых решений и рекомендаций проведено на основе изучения опыта отечественных и зарубежных организаций, исследования их внутренней специфики с учётом влияния факторов внешней среды, свойственной отечественной экономике в условиях трансформационных изменений на рынке труда.

Кроме того, достоверность научных положений, цели, элементов научной новизны, задач, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, подтверждается применением системного и логического подходов, общенаучных методов теоретического и эмпирического

исследования, экономико-статистических методов, а также непротиворечивостью полученных результатов.

Результаты диссертационного исследования внедрены в учебный процесс на кафедре менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» при изучении дисциплин «Менеджмент трудовых процессов», «Управление персоналом», преподаваемых обучающимся по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», а также приняты к использованию ООО «Маг-Фуд Сервис» и АО АБИ.

Публикации по теме исследования достаточны: 12 опубликованных научных работ общим объёмом 6,0 п.л. (личный вклад соискателя 5,0 п.л.), в т.ч. 5 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России.

Структура и последовательность изложения материала соответствуют логике исследования. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и двух приложений. Основная часть содержит 179 страниц машинописного текста, 25 таблиц и 51 рисунок, список литературы включает 172 наименования.

Содержание публикаций и автореферата соответствует положениям диссертации, выносимым на защиту, содержащим научную новизну и имеющим практическую значимость.

Вместе с тем, диссертационная работа не лишена ряда недостатков и дискуссионных моментов, в связи с этим считаем необходимым сделать следующие **замечания**.

1. Теоретическое обоснование объекта исследования, приведенного в первой главе диссертационного исследования, следует дополнить раскрытием основных положений стейкхолдерского подхода, который непосредственно связан с учетом интересов различных заинтересованных сторон.

2. Несмотря на то, что в данном исследовании выделены группы участников кадрового партнерства (С. 51-52, 117), направления их взаимодействия (С. 50, 117, 128-129), принципы, на которых эти

взаимодействия выстроены (С. 48), все же не нашли достаточного раскрытия интересы/выгоды каждой стороны от участия в экосистеме кадрового партнерства.

3. Методический подход к мониторингу состояния экосистемы кадрового партнёрства учитывает мнение не всех участников экосистемы. Так автор предполагает исследование исключительно мнения молодых специалистов и работодателей, не уделяя при этом внимания другим, обозначенным в исследовании участникам, таким как HR-сообщество, образование, региональная исполнительная власть.

4. В диссертационной работе представлены результаты исследования распространённости методов и технологий кадрового партнерства, при этом остается не раскрытым вопрос о том, по какому принципу были отобраны вузы – участники экосистем.

Однако, следует признать, что отмеченные недостатки не снижают научную и практическую значимость диссертационной работы Волкова А.В., а являются предметом научной дискуссии и отправными точками для дальнейших исследований по избранной проблематике.

Вывод

Диссертационное исследование Волкова Артема Владимировича на тему «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства: теоретико-методические и практические подходы» представляет собой законченную научно-квалификационную работу, содержащую новое решение актуальной научной задачи, которая имеет практическое применение.

Диссертация написана Волковым А.В. самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствует о личном вкладе автора в экономическую науку.

Автореферат достоверно отражает основное содержание диссертации в соответствии с требованиями ВАК, соблюдена логика в изложении теоретических, методических и практических результатов по специализации в рамках специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Вышеизложенное даёт основание заключить, что диссертационная работа на тему «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства: теоретико-методические и практические подходы» отвечает всем требованиям, изложенным в п. 9 «Положения о порядке присуждения ученых степеней», постановлением Правительства Российской Федерации № 842 от 24 сентября 2013 г., а её автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Отзыв составлен доктором экономических наук, профессором Чечина О.С.

Диссертация и отзыв обсуждены и одобрены на заседании кафедры «Экономика промышленности и производственный менеджмент» ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет» «30» марта 2023 г. (протокол № 8).

Заведующий кафедрой «Экономика
промышленности и производственный
менеджмент», д.э.н., профессор



О.С. Чечина

Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный технический университет».
Адрес: 443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244, Главный корпус
Тел. 8 (846) 278-43-11,
e-mail: rector@samgtu.ru
сайт: <https://samgtu.ru>