

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

на автореферат диссертации Волкова Артема Владимировича на тему
«Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства:
теоретико-методические и практические подходы», представленной на
соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности
5.2.6 - Менеджмент

Реализация идеи кадрового партнерства на конкретной территории представляется действенным инструментом решения не только проблем кадрового дефицита, но и закрепления молодежи в регионе и повышения качества образования. При этом кадровое партнёрство, построенное с учетом элементов экосистемного подхода, приводит к изменению способов функционирования и способствует осуществлению взаимодействия экономических субъектов на принципах взаимосвязанности и сотрудничества. По сути, экосистема кадрового партнерства является разновидностью нового поколения институциональных решений, обеспечивая способность реагировать на экономические, социальные и технологические изменения. Одной из задач, которая решается с помощью экосистемы кадрового партнерства, является управление человеческим ресурсами. В рамках решения данной задачи диссертационное исследование Волкова Артема Владимировича выглядит актуально и обладает высоким уровнем практической значимости.

Анализ содержания автореферата позволяет отметить, что поставленная цель и задачи диссертационного исследования решены с высокой степенью научной аргументации и могут служить основой для практической реализации выстроенного механизма управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства.

К числу положений, имеющих особую научную значимость, можно отнести:

- авторское уточнение дефиниции «экосистема кадрового партнёрства», которое рассматривается как средовая система, формируемая целевым образом для продуктивного приложения потенциала студентов, преподавателей ВУЗов, персонала компаний, населения, основанная на новой организационно-управленческой парадигме, построенной на современных тенденциях развития человеческих ресурсов, изменения экономики, рынков труда и общественных отношений.

- методический подход к мониторингу результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами, который построен на учете четырех взаимосвязанных направлений, выделенных по признаку синергии. Использование данного подхода позволяет проводить горизонтальные и вертикальные сравнения результативности экосистемы дифференцировано для молодых специалистов и работодателей на основе критериальной оценки, выявлять востребованные и эффективные формы взаимодействия и разрабатывать программы мероприятий по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства для повышения удовлетворенности ее участников.

- разработанный инструментарий организации взаимодействия в экосистеме кадрового партнёрства, который позволяет циклы работы с молодежью встроить в систему управления человеческими ресурсами.

Отмечая высокий уровень исследования, следует отметить некоторые аспекты, которые недостаточно полно освещены в автореферате:

- из автореферата следует, что одним из участников экосистемы кадрового партнерства является образование, а именно высшее образование. Однако остается не раскрытым вопрос: «Могут ли образовательные учреждения системы СПО являться участниками данной экосистемы?». И потребует ли подобное расширение участников экосистемы кадрового партнерства изменения модели управления человеческими ресурсами в ней?

- на рис. 6 (стр. 18) и на стр. 20 автореферата автор упоминает такой интересный инструмент, как Graduate-рекрутмент, но подробно особенности и направления его использования применительно к экосистеме кадрового партнерства не раскрывает.

Тем не менее, несмотря на указанные замечания, можно признать высокий теоретико-методологический уровень проведенного диссертантом исследования.

В целом, основываясь на автореферате, можно сделать вывод, что работа А.В. Волкова представляет законченное исследование с высокой

практической значимостью, обладает элементами научной новизны, соответствует всем требованиям «Положения о порядке присуждения ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842, а ее автор, Волков Артем Владимирович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Директор Владимирского филиала
АНО ОВО ЦС РФ «Российский
университет кооперации», ~~к.э.н.~~



М.А. Шумилина

*Подпись руки директора
Владимирского филиала
М.А. Шумилиной заверено
Специальным отделом кадров
Ташева Н.Т. 16.05.2023*

