

## **ОТЗЫВ**

**официального оппонента доктора экономических наук, профессора  
Леонтьевой Лидии Сергеевны  
на диссертационное исследование Волкова Артема Владимировича  
на тему «Управление человеческими ресурсами в экосистеме  
кадрового партнёрства: теоретико-методические и практические  
подходы», представленное на соискание ученой степени кандидата  
экономических наук по специальности 5.2.6 - Менеджмент**

### ***Актуальность темы исследования***

В прогнозе социально-экономического развития национальной экономики до 2030 года развитие человеческого капитала и повышение уровня жизни населения определены в качестве ключевых задач, затрагивающих все сферы и уровни экономической деятельности. Расширенное воспроизводство человеческих ресурсов является фундаментом устойчивого развития современной экономической системы. В условиях глобальной конкуренции, масштабных цифровых трансформаций во всех сферах, и прежде всего, в сфере занятости, происходит изменение качественного содержания человеческих ресурсов. Переход к шестому технологическому укладу связан с изменением роли и места человеческих ресурсов, с отказом от сложно организованных вертикально-интегрированных транснациональных корпораций и развитием сетевых структур организации бизнеса. Замена линейно-функциональных методов управления персоналом на партнерские, а матричных структур управления организацией на органические, не может не отражаться на методах, инструментах и технологиях управления человеческими ресурсами.

Таким образом, определение теоретических основ управления человеческими ресурсами в возникающих экосистемах и партнерских сетях как на отраслевом, так и региональном уровне, становится крайне актуальным.

Представленная диссертация отличается обоснованным авторским подходом, структурой, направленной на выявление научных лакун на основе обоснованной качественной доказательной базы. Текст отражает уверенное владение автора научным терминологическим аппаратом в основной и смежных областях исследования. Таким образом, тема диссертационного исследования актуальна, значима для экономической науки и современной практики менеджмента, о чем можно сделать заключение по совокупности изложенного материала.

Цель, поставленная Волковым А.В., заключается в обосновании теоретико-методических и практических разработок по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства на основе реализации кадровой политики региона. Она интегрирует объединения работодателей, хозяйствующие субъекты, развивающие и реализующие потенциал молодых специалистов.

#### ***Новизна исследования и полученных результатов.***

Диссертационная работа Волкова Артема Владимировича характеризуется научной новизной, системным подходом, обоснованной доказательной базой, широкой апробацией, что характеризует автора как исследователя, расширившего терминологический аппарат управления человеческими ресурсами, сделавшего вклад в развитие экономической науки. В их числе:

- 1) Автором дано теоретическое обоснование сущности экосистемы кадрового партнерства, как целенаправленно формируемой среды развития человеческих ресурсов и воспроизводства человеческого капитала (с. 53-55), которой принадлежит ключевая роль в обеспечении результативности партнёрских взаимоотношений. Подобный подход обоснован базовыми современными теориями развития человеческих ресурсов, выявленными трендами изменений экономики, рынков труда и общественных отношений.

2) Представлена авторская модель управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, отличающаяся уникальным составом элементов, выделенных в соответствии с выполняемыми ими ролями. Ключевую позицию занимает HR-сообщество, объединяющее как специалистов по управлению человеческими ресурсами хозяйствующих субъектов (работодателей), так и представителей системы образования, в компетенции которых входит профессиональная подготовка, карьерная навигация и содействие занятости (с. 45-49), что позволяет по новому подходить к оценке эффективности системы формирования и использования человеческих ресурсов.

3) Предложен методический подход к мониторингу результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами, включающий: направления мониторинга, технологию сбора и систематизации информации. Представленный подход носит практический характер и направлен на выявление востребованных и эффективных форм взаимодействия партнеров, разработку программ и мероприятий по управлению человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства (с. 83-88).

4) Разработан механизм управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства, учитывающий целевые установки всех участников экосистемы, объединяющий универсальные и специфические методы управления человеческими ресурсами, формы взаимодействия партнеров, стратегии управления человеческими ресурсами предприятий-работодателей, согласованные с кадровыми стратегиями и концепциями регионов, формы, инструменты и сервисы, дифференцированные по ролям партнеров в экосистеме (с. 116-119).

5) Предложен инструментарий организации взаимодействия в экосистеме кадрового партнёрства, позволяющий встроить процедуры работы с молодежью во все элементы системы управления человеческими

ресурсами со стороны работодателя (с. 145-149), что позволяет применять адекватные задачам отдельных проектов меры, обеспечивающие общий экосистемный эффект.

Убедительны применяемые Артемом Владимировичем теоретические и методологические приемы. Общая логичность изложения позиции автора характеризуется последовательностью и завершенностью. Диссертационная работа имеет целостную структуру, отличается аргументированностью выводов и предложений.

***Обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.***

Личная позиция автора обосновывается представленными результатами исследования социально-экономических явлений и процессов в их единстве и разнообразии. Она отражается в развитии теоретических основ, научной методологии управления человеческими ресурсами. Достоверность результатов исследования определена концептуальными положениями, раскрытыми с позиции методологических подходов к изучению экономических фактов, явлений, ситуаций, событий, связанных с предметом и объектом исследования. Основные положения, выносимые на защиту, аргументировано и полно изложены в основных публикациях автора.

Несмотря на наличие представленных достоинств, характеризующих диссертационное исследование, ***необходимо отметить некоторые недостатки*** и моменты, требующие уточнения:

1. На стр.48 диссертации автор приводит признаки экосистемы кадрового партнёрства, однако работе недостаточно отражено в чем отличие экосистемы кадрового партнерства от других форм взаимодействий субъектов, таких как государственно-частное партнерство в подготовке кадров, производственно-образовательные кластеры и др.

2. Динамика потребности в работниках на рынке труда исследована за 2016-2021 гг. а вот соотношение вакансий и резюме молодых специалистов – только за 2021 г., при этом не раскрыты причины такого подхода.

3. На наш взгляд было бы целесообразно в более систематизированном виде раскрыть типы субъектно-объектных отношений в экосистеме кадрового партнерства.

4. В приложении А приведены результаты исследования распределения ответов респондентов в рамках направлений мониторинга результативности кадрового партнёрства в управлении человеческими ресурсами по годам выпуска, условиям и формам обучения, что не нашло отражение в тексте диссертации.

Представленные замечания и дискуссионные вопросы ни в коей мере не снижают общей положительной оценки диссертационной работы и значимости, полученных А.В. Волковым, результатов.

***Соответствие диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней.***

Применение совокупности общенаучных, экономических и специальных методов познания, адекватных объекту и предмету исследования, системный и логический подходы, методы индукции и дедукции, графические приемы представления информации, свидетельствует об обоснованности научных результатов, представленных в диссертационном исследовании.

Содержание автореферата и опубликованных работ, общим объемом 6,0 п.л., в том числе авторский вклад – 5,0 п.л., раскрывают основное содержание диссертации. Представленные научному и профессиональному сообществу результаты, полученные лично автором, нашли отражение в 12-ти научных работах, в том числе в 5 статьях в изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Сформулированные

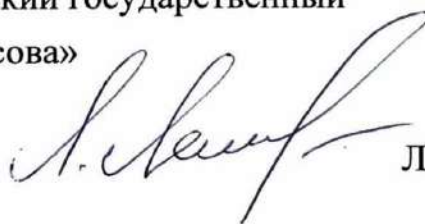
предложения, рекомендации и выводы, изложенные автором, характеризуются высокой практической ценностью и теоретической значимостью.

Научные положения диссертационной работы и автореферата сформулированы корректно, четко, работа оформлена в соответствии с установленными требованиями.

Представленная диссертация Волкова Артема Владимировича на тему «Управление человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнёрства: теоретико-методические и практические подходы» является научно-квалификационной работой, в которой содержатся решения научных задач, обладающих прикладной значимостью, отвечает требованиям пункта 9 «Положения о присуждении ученых степеней (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842), а ее автор заслуживает присуждения искомой ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 - Менеджмент.

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры регионального и  
муниципального управления факультета государственного  
управления ФГБОУ ВО «Московский государственный  
университет имени М. В. Ломоносова»



Л.С. Леонтьева

« 27 » апреля 2023 г.

Подпись д.э.н. профессора  
Л.С. Леонтьева

\_\_\_\_\_ удостоверяю

\_\_\_\_\_ зам. декана факультета

Малашенков Б.М.

Контактные данные:



Леонтьева Лидия Сергеевна

доктор экономических наук, профессор

Специальность, по которой защищена диссертация: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

тел.: +7 (495) 930-73-31, email: [Leontieva@spa.msu.ru](mailto:Leontieva@spa.msu.ru)

Адрес места работы:

119992, г. Москва, Ломоносовский проспект, д. 27, корп.4;

ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова»,

факультет государственного управления,

кафедра регионального и муниципального управления

тел.: +7 (495) 939-53-38, email: [office@spa.msu.ru](mailto:office@spa.msu.ru)