

В диссертационный совет Д 99.2.082.02,  
созданный на базе ФГБОУ ВО «Влади-  
мирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Нико-  
лая Григорьевича Столетовых», ФГБОУ  
ВО «Череповецкий государственный уни-  
верситет»

## ОТЗЫВ

официального оппонента

доктора экономических наук, профессора *Колесниченко Елены 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 избранной темы диссертационного исследования.**

Современная наука и практика проявляет большой интерес к проблеме подготовки кадров. Подобный интерес связан с тем, что в условиях обострения рыночной конкуренции и глобализации народно-хозяйственного комплекса предъявляются высокие требования к уровню квалификации кадрового состава, знаниям и навыкам кадров: знания, навыки, установки, которые помогали кадрам успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность.

По данным западных экспертов, инновации, относящиеся к развитию знаний и навыков сотрудников предприятия, развитию их потенциала, имеют приоритетное значение по сравнению с инновациями в сфере совершенствования свойств продукта, технологии и организации производства, следовательно, инвестиции в кадровый состав являются самыми надежными. Поэтому все больше предприятий рассматривают развитие кадров как приоритетный вариант решений в области инвестиционной политики и укрепления конкурентных преимуществ.

Развитие управленческой науки и практики привели к тому, что человек как ресурс рассматривается во всей совокупности своих качественных характеристик. В системе интересов, связанных с максимально качественным выполнением поставленных задач ключевым звеном становится персонал, обладающий набором талантов.

Актуальность приобретает кадровая политика, учитывающая способности и таланты сотрудников, а также реализующая инструменты, направленные на их наиболее эффективное использование. Наряду с общими требованиями, определяющими её эффективность: научная обоснованность и обусловленность потребностями государства в профессиональных кадрах; системность; единство; прогрессивность; гласность, публичность, демократичность; законность, на первое место стал выходить талант-менеджмент.

Таким образом, тема диссертации Куриной Татьяны Николаевны вызывает интерес и является актуальной как для управления персоналом и человеческими ресурсами, так и для науки управления в целом.

### **Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Обоснованность научных результатов, представленных в диссертации подтверждается применением методов, адекватных объекту и предмету исследования. Положения и выводы диссертации базируются на системном, комплексном и процессном подходах, общенаучных подходах и методах теоретического и эмпирического познания: индукции и дедукции, анализе и синтезе, диалектическом подходе к изучению процессов и явлений. В исследовании соискатель корректно использует прикладные методы научных исследований при изучении экономических явлений и социальных проблем, различные методы и процедуры обработки и анализа эмпирических данных.

Достоверность и обоснованность теоретических положений, результатов, выводов, предложений и рекомендаций диссертационного исследования Т.Н. Куриной определяются логикой изложения, аргументированностью выводов, качественным анализом систем и технологий управления персоналом.

Диссертационное исследование Т.Н. Куриной целостно. Последовательность и логика в изложении текста и структура материалов исследования, систематизация результатов исследования позволили автору добиться целостности диссертации и обеспечить аргументированность выводов и предложений.

Разработка заявленной проблематики начинается с изучения теоретических положений талант-менеджмента в системе управления персоналом, затем проведен анализ использования инструментов талант-менеджмента российскими организациями и разработан организационно-методический подход стандартизированной оценки талантов, систематизированы методы оценки талант-менеджмента в стратегическом развитии человеческих ресурсов организации, далее обоснованы пути совершенствования системы талант-менеджмента в стратегическом управлении развитием человеческих ресурсов.

Информационно-эмпирическая основа исследования представлена дан-



ными федеральных и региональных органов власти, данных Федеральной службы государственной статистики, нормативно-правовой базы федерального и регионального уровня, фактические и эмпирические данные, полученные в ходе практических исследований, выполненных лично автором или при его непосредственном участии.

Разработанные в диссертации методы и предложения приняты к использованию и внедрены в практику деятельности российских компаний, а также в учебный процесс Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых.

Диссертантом опубликовано достаточное для апробации результатов исследования количество научных работ (22 работы), в том числе: 13 статей в ведущих рецензируемых научных журналах. Это свидетельствует о том, что автор глубоко и всесторонне исследовал выбранную тему.

### **Новизна научных положений, выводов и рекомендаций**

Научная новизна исследования заключается в обосновании научно-методических и практических подходов к совершенствованию талант-менеджмента в рамках стратегического управления развитием человеческих ресурсов организации.

К результатам, полученным лично соискателем, можно отнести:

– разработку двуединого подхода к управлению талантами: как процессу управления, с одной стороны, и как системе управления – с другой, применение которого позволит повысить результативность функционирования организации за счет развития особых способностей членов коллектива (стр. 27-32);

– с позиции талант-менеджмента сгруппированы факторы развития человеческих ресурсов организации по трем уровням влияния (макро-, микро- и личном), учет которых позволит, с одной стороны, адаптировать инструментарий управления человеческими ресурсами к конкретным стратегическим задачам, а с другой – выявить стратегические ориентиры самого талант-менеджмента организации, как процесса (стр.34-39);

– предложена в виде карты система стратегий развития человеческих ресурсов, дифференцированных в зависимости от масштаба и специфики организации, использование которой позволит осуществить выбор наиболее адекватных каждому типу задач инструментов и распределения компетенций, а также сформировать план мероприятий талант-менеджмента в системе стратегического развития организации (стр. 74-76);

– разработан организационно-методический подход к оценке талантов в управлении развитием персонала организации, направленный на формирование «пула талантов» на основе квалификационной и психоэмоциональной

оценки, что позволит обеспечить эффективность распределения должностей и компетенций, а так же применять особую систему мотивации для повышения результативности труда (стр. 129 - 134);

– разработана модель реализации талант-менеджмента, включающая процедуры управления талантами организации, учитывающая возможную асимметрии качественных характеристик персонала и осознанное противостояние персонала грядущим изменениям, что позволит оптимизировать кадровую обеспеченность организации (стр. 126 - 127).

Таким образом, уровень научной новизны, достоверности и обоснованности результатов диссертационной работы Куриной Татьяны Николаевны можно считать достаточным.

### **Замечания и рекомендации в адрес соискателя**

Отмечая положительные стороны диссертации, необходимо также указать на некоторые *замечания*:

1. Выделение ключевых показателей эффективности и результативности отдельно для талантливого персонала (рисунок 9, стр. 77-79) видится не убедительно обоснованным автором. Осталось не ясным, почему не использована общая система показателей эффективности для сотрудников компании со значениями критериев достижимости, установленными для талантливых сотрудников;

2. За пределами изучения факторов, влияющих на талант-менеджмент, остались инновационная и корпоративная культура организации. Однако, именно инновационная культура выполняет креативную функцию в организации, а ее наличие предполагает создание новых знаний, технологий, способов управления, трансляции знаний, передачи опыта.

3. Предложенный организационно-методический подход стандартизированной оценки талантов организации позволяет выявить таланты в ограниченной сфере, связанной с творческой деятельностью и эффективными коммуникациями, однако спектр проявления таланта, применительно к деятельности хозяйствующих субъектов, видится гораздо шире, и это накладывает ограничение на область применения авторского подхода.

4. В диссертации имеют место редакционные и стилистические погрешности, не меняющие содержания работы и значимости полученных результатов.

В целом, отмеченные недостатки существенно не влияют на общую ценность результатов диссертационного исследования. Они могут послужить основой для дальнейших научных и методических разработок автора.



### Общая оценка диссертации.

Диссертационная работа Куриной Т.Н. в полной мере раскрывает рассмотренную научную проблему, что свидетельствует о достаточно высокой степени ее разработанности, наличии новых научных результатов и их достоверности. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Полученные соискателем выводы и результаты, имеют существенное значение для управленческой науки и практики.

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

В опубликованных печатных работах содержание диссертации отражено достаточно полно, личный вклад соискателя в представленные результаты можно считать подтвержденным.

В целом совокупность авторских разработок позволяет оценить диссертацию как научно-квалификационную работу, в которой на основании выполненных автором исследований изложены результаты решения научной задачи по формированию талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Диссертация соответствует квалификационным требованиям, изложенным Положении о порядке присуждения ученых степеней, а ее автор – Курина Татьяна Николаевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 - Менеджмент.

### Официальный оппонент

заведующий кафедрой кадрового управления

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный

университет имени Г.Р. Державина»,

доктор экономических наук, профессор



Елена Александровна

Колесниченко

### Сведения об официальном оппоненте

Колесниченко Елена Александровна, доктор экономических наук (диссертация защищена по специальности 08.00.05), профессор, заведующий кафедрой кадрового управления ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»,

Адрес: 392000, Россия, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33

телефон: +7 (4752) 72-34-34 (доб. 0308)

e-mail: ekolesnichenko@live.ru

