

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 99.2.082.02,  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ВЛАДИМИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АЛЕКСАНДРА ГРИГОРЬЕВИЧА И НИКОЛАЯ  
ГРИГОРЬЕВИЧА СТОЛЕТОВЫХ», ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» ПО ДИССЕРТАЦИИ НА  
СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета от 11 ноября 2023 г. протокол № 47

О присуждении Куриной Татьяне Николаевне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук

Диссертация «Талант-менеджмент как фактор стратегического развития человеческих ресурсов организации» по специальности 5.2.6. – Менеджмент принята к защите 7 сентября 2023 г., протокол № 40, диссертационным советом Д 99.2.082.02, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Череповецкий государственный университет» (600000, г. Владимир, ул. Горького, 87, приказ о создании диссертационного совета от 30.03.2022 г. № 312/нк).

Соискатель, Курина Татьяна Николаевна, дата рождения 19 января 1980 года. В 2002 году соискатель окончила Нижегородский Коммерческий Институт по специальности «Финансы и кредит» с присвоением квалификации «Экономист». В период подготовки диссертации являлась соискателем в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

Работает старшим преподавателем в АНО ВО «Российский новый университет».

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента и маркетинга института экономики и туризма ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – Тинякова Виктория Ивановна, доктор экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным

хозяйством), профессор, профессор кафедры менеджмента и маркетинга института экономики и туризма федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

Научный консультант – Бойко Павел Александрович, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры финансов и кредита ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет».

Официальные оппоненты:

- Головина Татьяна Александровна, доктор экономических наук, профессор, Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», кафедра «Менеджмент и управление персоналом», заведующий кафедрой,

- Колесниченко Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», кафедра кадрового управления, заведующий кафедрой, дали положительные отзывы на диссертацию.

- Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения» в своем положительном отзыве, подписанном Трофимовской Аллой Викторовной, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой государственных закупок, менеджмента и государственного управления, утвержденном проректором по научной работе Куликовым Дмитрием Александровичем, указала, что диссертация Куриной Т.Н. – завершенная научно-квалификационная работа, в которой изложены новые научно обоснованные результаты, характеризующиеся научной новизной, свидетельствующие о личном вкладе автора в развитие теории менеджмента и имеющие существенное значение для совершенствования талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Ведущая организация отмечает, что диссертация по актуальности, основным результатам, обладающим научной новизной, практической значимости и достоверности, а также публикациям и уровню апробации соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Курина Татьяна Николаевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Соискатель имеет 22 опубликованные научные работы, все – по теме диссертации, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 13 работ.

Содержание публикаций автора в полной мере освещает научные положения и прикладные результаты диссертационного исследования, связанные с обоснованием научно-методических разработок и практических рекомендаций в области талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации. Общий объем публикаций по

теме диссертации составляет 10,4 п.л., из них лично автора – 9,1 п.л. Наиболее значимые работы:

1. Курина, Т. Н. Технология управления талантами персонала как инновационный метод повышения конкурентоспособности организации / Т.Н. Курина // Креативная экономика. – 2018. – Том 12. – № 5. – С. 651-658.

2. Курина, Т. Н. Концепция управления талантами как особой категорией работников организации / Т. Н. Курина // Управленческие науки – 2019. – Том 9. – № 3 – С. 86–95.

3. Курина Т. Н. Новые технологии управления талантами в крупных организациях рекламного бизнеса / Т. Н. Курина // Лидерство и менеджмент - 2020 - Том 7 - №1 – С. 79–88.

4. Курина, Т. Н. Система оценки талантливых сотрудников в рамках технологии «театра талантов» / Т. Н. Курина // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 1 – С. 53–62.

5. Курина, Т. Н. Управление процессом развития креативных способностей в деятельности инновационных предприятий / Т. Н. Курина // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2021. – № 4. – С. 40-46.

6. Курина, Т. Н. Применение различных концепций маркетинга в стратегическом менеджменте / Т. Н. Курина // Управленческие науки. – 2022. – Т. 12, № 2. – С. 98-110.

Недостовверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, отсутствуют.

На диссертацию и автореферат диссертации поступили 6 отзывов (все отзывы положительные) от:

**Яшина С.Н.**, доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой менеджмента и государственного управления ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского» (г. Нижний Новгород); *замечание:* в результате реализации авторской модели талант-менеджмента оптимизируется структура кадровых ресурсов за счет сокращений излишней численности персонала, однако это не соответствует заявленной автором цели талант-менеджмента, а именно «выработать направления раскрытия талантов и определить потребность в обучении талантливых сотрудников» на основе оценки таланта работника, способностей и готовности к карьерному росту;

**Бабич О.В.**, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского» (г. Брянск), *замечание:* в автореферате недостаточно отражен потенциал талантов человеческих ресурсов в процессе реализации управления организацией, учитывая существенный задел в данном вопросе смежных отраслей отечественной экономики;

**Борис О.А.**, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры менеджмента, ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет» (г. Ставрополь), *замечание:* автору целесообразно было бы более подробно описать критерии, по которым проводилась стандартизированная оценка талантов организации (стр. 17 автореферата);

**Мясниковой Т.А.**, доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (г. Краснодар), *замечание:* целесообразно было бы в состав ключевых этапов управления талантами (привлечение, развитие и удержание) включить поиск и выявление, которые автор необоснованно проигнорировал;

**Пронской О.Н.**, доктора экономических наук, доцента, декана инженерной школы (факультета), профессора кафедры экономики и организации ФГАОУ ВО «Московский политехнический университет» (г. Москва), *замечания:* в автореферате приведено три определения талант-менеджмента (стр.9-10), но не выражена авторская позиция, какой трактовки он придерживается в диссертационном исследовании; утверждения автора, что эффективность и потенциал талант-менеджмента – это соответственно, количественная и качественная его характеристики, видится спорным и требующим дополнительного обоснования, так как сама по себе эффективность, как результативность управлявшей системы имеет количественные характеристики;

**Фоменко Н.М.**, доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры теории менеджмента и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «РЭУ им. Плеханова» (г. Москва), *замечание:* на стр.13-15 автореферата разработан инструментарий талант-менеджмента, направленный на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации; автору следует более детально охарактеризовать план мероприятий талант-менеджмента хозяйствующего субъекта и выделить более детально проблемы, связанные с его внедрением.

Все присланные отзывы положительные, указанные недостатки не снижают высокой ценности проведенного исследования, не влияют принципиально на достоверность, научную и практическую значимость его основных результатов.

Выбор официальных оппонентов обосновывается широкой известностью данных ученых своими достижениями в сфере менеджмента, их компетентностью, наличием научных трудов по направлению диссертационного исследования за последние пять лет, в том числе в рецензируемых научных изданиях, вошедших в перечень Высшей аттестационной комиссии, способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Все оппоненты ведут научную деятельность по профилю рассматриваемой специальности и выразили свое согласие выступить в качестве официальных оппонентов.

Выбор ведущей организации (с ее согласия) обоснован достижениями профессорско-преподавательского состава данного университета в области изучения проблем государственного управления цифровой трансформацией

национальной экономической системы. Университет ведет активную научную деятельность, направленную на совершенствование талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации. Научно-педагогические работники данного университета являются высококвалифицированными специалистами в области менеджмента, а также в исследованиях, связанных с поиском методов, направленных на совершенствование талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации. В списке научных публикаций у работников данного университета имеется достаточное количество публикаций по теме рассматриваемой диссертации в рецензируемых научных изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

*разработан* концептуальный подход к осуществлению талант-менеджмента, обосновывающий параметры оптимизации модели талант-менеджмента как процесса, системы и инструмента повышения результатов компании, отличающийся от ранее применявшихся учетом совокупности внешних и внутренних условий, базирующихся на субъективном и объективном подходах к талант-менеджменту, позволивших своевременно реагировать на изменения внешней среды организации посредством маневрирования ограниченными человеческими ресурсами, выявлять возможности достижения эффективности организации посредством развития особых способностей человеческих ресурсов;

*предложена* систематизация факторов, влияющих на стратегическое развитие человеческих ресурсов организации на микро-, макро- и личностном уровне, что позволило дифференцировать механизмы поддержки талант-менеджмента по приоритетным направлениям и обосновать меры по сокращению текучести высококвалифицированного персонала;

*доказана* целесообразность применения разработанного инструментария талант-менеджмента, обеспечивающего стратегическое развитие человеческих ресурсов организации, отличающегося структурированием по этапам стратегий, задачам и параметрам талант-менеджмента, влияющего на согласование тактических и стратегических параметров организации;

*введена* в научный оборот уточненная трактовка дефиниции «талант-менеджмент» как относительно сложная многоструктурной управленческой конструкции, представленной как система институциональных категорий в управлении.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

*доказаны* положения, актуализирующие, расширяющие теоретические и концептуальные представления о талант-менеджменте, раскрывающие механизм теоретико-методического обеспечения мероприятий, направленных

на обеспечение процесса стратегического развития человеческих ресурсов организации;

*применительно к проблематике диссертации результативно использованы:* комплексный анализ талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации, методический аппарат, включающий диалектический метод как способ изучения предмета и объекта исследования, положения системного, комплексного, процессного подходов, положения о развитии личности в деятельности, такие методы, как анкетирование, тестирование, сравнительный анализ, экспертные оценки, экономико-статистический метод;

*изложены* концептуальные положения, раскрывающие возможности совершенствования талант-менеджмента, тенденции развития, принципы формирования, управления и оценки человеческих ресурсов организации;

*раскрыты* и обобщены в структурно-логической схеме цели, задачи, организационное обеспечение, этапы процесса и направления совершенствования талант-менеджмента для стратегического развития организации;

*изучены* причинно-следственные связи, отражающие влияние совокупности факторов на динамику процессов внедрения талант-менеджмента, генезис процесса талант-менеджмента для обеспечения экономического эффекта организации и социального результата общества, внутренние и внешние противоречия факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов организации;

*проведена модернизация* существующих методов оценки талант-менеджмента посредством разработки организационно-методического подхода стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации, учитывающей специфику процессных и индивидуальных направлений талант-менеджмента.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

*разработаны и внедрены* в практику деятельности ООО «Вентас Инжиниринг» результаты, связанные с разработкой модели реализации талант-менеджмента и организационно-методического подхода к формированию «золотого стандарта талант-менеджмента» для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации, а также теоретико-методические положения в учебный процесс ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» при подготовке лекционных и практических занятий дисциплины «Управление знаниями и талантами» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»;

*определены* перспективы дальнейшего практического использования инструментов управления талантами в условиях формирования технологического суверенитета;

*создана* система практических рекомендаций по внедрению организационного, информационного и методического обеспечения

экономического инструментария талант-менеджмента, позволяющая руководству организации достичь соотношения тактических и стратегических показателей управления человеческими ресурсами в долгосрочной перспективе;

*представлены* предложения по дальнейшему развитию талант-менеджмента с учётом возможных рисков, повышению качества и эффективности выполнения функций человеческих ресурсов в условиях неопределенности экономической среды.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

*теория* построена на достоверной проверяемой информации и фактах, согласуется с опубликованными экспериментальными данными по теме диссертации, основана на фундаментальных и прикладных научных трудах отечественных и зарубежных ученых по современным и актуальным вопросам обеспечения талант-менеджмента, отличается выбором методов и инструментов исследования, обеспечивающих корректность результатов, соответствующих его целям и задачам;

*идея базируется* на анализе официальных данных Правительства РФ, Федеральной службы государственной статистики РФ, стратегических программных документах России, данных статистической отчетности, материалах периодических изданий и средств массовой информации, публикаций сети Интернет, посвященных исследованию вопросов развития человеческих ресурсов организации;

*использованы* результаты фундаментальных и прикладных разработок отечественных и зарубежных экономистов талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации, исследования принципов и инструментов осуществления данного вида управленческой деятельности;

*установлено* качественное совпадение авторских результатов с результатами, представленными в экономической литературе, освещающей вопросы реализации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих ресурсов организации;

*использованы* диалектический, исторический, абстрактно-логический и другие общенаучные методы познания, а также методы структурно-функционального анализа, сравнительного анализа и эмпирического обобщения, системный и ситуационный подходы, экспертный метод, индексный метод, кластерный анализ, табличные и графические приемы визуализации статистических и расчетных данных, специализированные пакеты компьютерных программ обработки статистической информации, научно-информационные ресурсы сети Интернет.

*Личный вклад соискателя состоит в:* непосредственном участии в формировании ее целей и задач, научной гипотезы, выборе методов исследования, поиске информационного материала и его научной обработке. По результатам диссертационной работы автором были самостоятельно сформулированы теоретические выводы и практические рекомендации талант-менеджмента как фактора стратегического развития человеческих

ресурсов организации; апробации результатов исследования докладывались на международных, всероссийских научно-практических конференциях и форумах; было опубликовано 22 научные работы общим объемом 10,4 п.л., авторский объем – 9,1 п.л., в том числе 13 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ, 2 статьи, проиндексированных в базах Scopus и Web of Science.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

*– предложенный соискателем организационно-методический подход стандартизированной оценки талантов организации для обеспечения процесса развития человеческих ресурсов организации, основанный на согласовании отдельных элементов и инструментария талант-менеджмента, требует уточнения ряда мероприятий в условиях ее практического применения;*

*– уточненная трактовка дефиниции «талант-менеджмент» требует более глубокого семантического обоснования отдельных ее составляющих.*

Соискатель Курина Т.Н. ответила на заданные ей в ходе заседания вопросы, согласилась с некоторыми критическими замечаниями и привела собственную аргументацию.

Диссертационный совет пришел к выводу, что диссертация представляет собой законченную научно-квалификационную работу, соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

На заседании 11 ноября 2023 г. диссертационный совет принял решение присудить Куриной Татьяне Николаевне ученую степень кандидата экономических наук за решение научной задачи по обоснованию научно-методических и практических разработок, направленных на совершенствование талант-менеджмента в рамках стратегического развития человеческих ресурсов организации, имеющей значение для развития теории и методологии управления человеческими ресурсами.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 7 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 26 человек, входящих в состав совета, проголосовали: «за» – 18, «против» – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Заместитель председателя  
диссертационного совета

Рыжов Игорь Викторович

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Смирнов Виктор Николаевич

11.11.2023