

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.196.12 НА БАЗЕ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Г.В. ПЛЕХАНОВА» МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 27.12.2016 г. № 10

О присуждении Сидорову Николаю Владимировичу, гражданину Российской Федерации, учёной степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление талантами как направление развития человеческого капитала организации» по специальности 08.00.05 – Экономика и управления народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 19.10.2016 г., протокол № 7, диссертационным советом Д212.196.12 на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации, 117997, г. Москва, Стремянный пер., д. 36, диссертационный совет создан приказом № 105/нк от 11.04.2012 г.

Соискатель Сидоров Николай Владимирович, 1992 года рождения, в 2013 году окончил федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». В 2016 г. соискатель окончил очную аспирантуру РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Сидоров Н.В. работает в должности ведущего специалиста в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении

высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» Министерства образования и науки Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Руденко Галина Георгиевна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», кафедра управления человеческими ресурсами, профессор.

Официальные оппоненты:

Ерёмина Ирина Юрьевна – доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (научно-исследовательский университет) имени И.М. Губкина», кафедра управления трудом и персоналом, заместитель заведующего кафедрой по учебной работе,

Артамонова Марина Вадимовна – кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова», кафедра экономики труда и персонала, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», г. Омск, в своём положительном заключении, подписанном Половинко Владимиром Семёновичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики и

социологии труда, утверждённом Белимом Сергеем Викторовичем, доктором физико-математических наук, профессором, проректором по научной работе, указала, что диссертационная работа Сидорова Н.В. удовлетворяет требованиям «Положения о присуждении учёных степеней» (утв. постановлением правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842), предъявляемым к диссертациям на соискание учёной степени кандидата наук, а её автор Сидоров Николай Владимирович заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (менеджмент).

Соискатель имеет 27 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 20 работ (общим объемом 5,42 п.л., 4,57 п.л. из них принадлежат лично автору), опубликованных в рецензируемых научных изданиях - 7 работ, 6 из них принадлежат лично автору. Недостоверные сведения об опубликованных соискателем работах отсутствуют. В опубликованных работах отражены основные вопросы, непосредственно связанные с темой диссертации, в том числе вопросы управления талантами, мотивации талантов для инновационной экономики, развития человеческого капитала через формирование талантов, механизма развития молодых талантов.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях:

1. Сидоров Н.В. Развитие человеческого капитала через формирование талантов / Сидоров Н.В. // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. - № 12. - С. 46-48. - 0,21 п.л.

2. Сидоров Н.В. Талант и эйчар менеджмент: оплата и управление производительностью / Одегов Ю.Г., Никулин Л.Ф., Сидоров Н.В. // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015 - № 1. - С. 36-46. – 1,25 (авт. 0,3) п.л..

3. Сидоров Н.В. Мотивация талантов для инновационной экономики / Сидоров Н.В. // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015 - № 7. - С. 46-47. – 0, 25 п.л.

4. Сидоров Н.В. Управление талантами как направление HR-менеджмента: теория и практика применения / Сидоров Н.В. // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015 - № 10. - С. 63-65. – 0,35 п.л.

5. Сидоров Н.В. Экономический рост и подготовка талантливых специалистов / Сидоров Н.В. // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2015 - № 11-12. - С. 51-53. – 0,3 п.л.

6. Сидоров Н.В. Инвестиции в талантливый персонал в условиях инновационной экономики. / Сидоров Н.В. // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: экономика и управление. 2015. №3. Июль - сентябрь. – 181 с., С. 17-19. – 0,25 п.л.

7. Сидоров Н.В. Механизм развития молодых талантов как инструмент безопасности России. / Сидоров Н.В. // Вестник академии. Московская академия предпринимательства при Правительстве Москвы. Научный журнал. №4 2015 г. (46). Декабрь 2015 г. – 246 с., С. 238-241. – 0,4 п.л.

На диссертацию и автореферат поступило 7 отзывов. Все отзывы положительные, но имеются следующие замечания:

1. ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск, от Олимских Нины Николаевны, к.э.н., доцента, заведующего кафедрой экономики и социологии труда:

- при изучении описания первой главы работы «Таланты в инновационной экономике: теория и методика» возникает ощущение, что большая доля отведена для анализа того, что было сделано учёными ранее по проблематике диссертации. Хотелось бы более подробного разбора личного вклада автора.

- автором указано, что во второй главе диссертации «Молодежная политика Российской Федерации» была проанализирована демографическая ситуация, влияющая на формирование молодёжной политики России, однако не объяснено, как сложившаяся демографическая ситуация влияет на политику государства в этой сфере.

2. ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, от Долженко Руслана Алексеевича, д.э.н., доцента факультета Бизнеса и менеджмента:

- целью диссертационной работы было определено теоретическое обоснование практических действий по управлению талантами как важного направления развития человеческого капитала на макро- и микроуровнях. Из-за размытости фокуса цели на макро- и микроуровнях не совсем чётко прослеживается взаимосвязь между отдельными исследуемыми сторонами. Так автор изучает и стратегические аспекты управления талантами в организации (микро-уровень), и молодёжную политику государства (макро-уровень), и роль вузов в управлении молодёжными талантами, и развитие системы управления талантами в конкретной группе компаний. Однако связь между этими предметными сторонами не показана, как и не обосновано исследование именно этих аспектов управления талантами на макро- и микроуровнях.

- на странице 11 автореферата приведена подстрочная ссылка на электронный источник, которым является сайт <http://hr-portal.ru/>, позиционирующий себя как платформа для публикаций и взаимодействия практиков в области управления персоналом. На мой взгляд, недопустимо в научной работе ссылаться на подобный научно-популярный источник.

- одной из задач диссертации определено выделение комплекса показателей оценки человеческого капитала и эффективности инвестиций в человеческий капитал организации. Однако решение данной задачи не прослеживается в тексте автореферата, как и не приведены научные результаты по данному направлению. Возможно, это сделано в тексте самой диссертации, но в автореферате об этом должны быть упоминания, например, вместо таблицы с ценностями поколений (на странице 16), научность которой вызывает сомнения, можно было бы отразить выделенные показатели оценки человеческого капитала.

3. ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва, от Киселёвой Татьяны Юрьевны, к.э.н., доцента, доцента Департамента корпоративных финансов и корпоративного управления:

- в автореферате не были выделены основные способы мотивации сотрудников разных поколений, рассмотренные в диссертационном исследовании;

- в автореферате не нашло отражения то, как реализуется в настоящее время упомянутая «Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года».

4. ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», г. Москва, от Ковалевой Екатерины Александровны, к.э.н., доцента, доцента департамента инженерного бизнеса и менеджмента инженерной академии:

- в автореферате не нашли отражения основные способы мотивации сотрудников разных поколений исследуемой компании;

- не были упомянуты при рассмотрении таланта функциональные модули Talent Management System и этапы жизненного цикла таланта.

5. ФГАОУ ВО "Казанский (Приволжский) федеральный университет", г. Казань, от Михайлова Федора Борисовича, к.э.н., доцента, доцента кафедры управления человеческими ресурсами Института управления, экономики и финансов:

- усилить аргументацию к представлению понятия «рабочая сила» как категории населения;

- желательно было бы уточнить, в связи с чем был сделан вывод о том, что при данных результатах демографического исследования присутствует необходимость проведения превентивной активной молодежной политики занятости для молодёжи;

- видится возможным, чтобы была представлена система управления персоналом в ГК «Пионер» до внедрения предложенной автором системы управления талантами организации.

6. ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский университет «МЭИ», г. Москва, от Аграпоновой Натальи Леонидовны, к.э.н., доцента, доцента кафедры экономики в энергетике и промышленности:

Замечаний нет.

7. ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва, от Антонова Виктора Глебовича, д.э.н., профессора, заведующего кафедрой корпоративного управления:

- в автореферате следовало бы уточнить, на каком этапе жизненного цикла находится исследуемая организация;

- в автореферате следовало бы показать, каким образом реализуется «Концепция общенациональной системы выявления и поддержки молодых талантов» в России.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается спецификой и профилем диссертационной работы, компетентностью ученых в области управления талантами, исследуемой в диссертации, способностью ведущей организации определить научную и практическую ценность диссертации, а также их соответствием требованиям, предъявляемым оппонентам и ведущей организации на основании пунктов 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

- разработан механизм определения влияния таланта на стратегическое развитие организации на основе ее бизнес-целей, предполагающий учет потребности в талантливых работниках и их характеристики, непрерывное развитие посредством обучения в целях получения исключительных результатов, а также оптимизацию характеристик рабочей силы в соответствии с корректировкой стратегических целей (с. 39);

- разработан комплекс мероприятий, направленных на повышение привлекательности вузов с позиции привлечения на работу профессиональной талантливой молодежи, повышение роли мотивации и стимулирования труда

талантливых сотрудников для их удержания, а также профессиональной и социально-психологической адаптации молодых преподавателей и др. (с. 127);

- предложена на основе анализа опыта и лучших практик ведущих отечественных и зарубежных компаний система управления талантами организации, включающая следующие направления: найм и увольнение персонала, продвижение и развитие талантливых сотрудников, мотивация и повышение эффективности деятельности работников, также включающая комплекс показателей оценки человеческого капитала и эффективности инвестиций в отбор и развитие таланта (с. 132-146);

- определены мероприятия для включения в Комплекс мер по реализации «Концепции российской национальной системы выявления и развития молодых талантов», направленные на привлечение и развитие талантов (профессиональная самореализация и саморазвитие), что позволит улучшить позицию России в глобальном рейтинге конкурентоспособности талантов (с. 107-108).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений об управлении талантами в условиях инновационного развития экономики;

- применительно к проблематике диссертации результативно (т.е. с получением обладающих новизной результатов) использован комплекс существующих базовых методов исследования, в т.ч.: логического анализа, анализа документов, сравнений, статистического анализа, качественного и количественного метода обработки данных;

- изложены основные положения теории рабочей силы, управления человеческими ресурсами и поколений, обоснованы аргументы и приведены доказательства того, что в условиях инновационной экономики социально-трудовые отношения, возникающие в организациях в процессе обеспечения их конкурентоспособности, должны реализовываться на основе управления талантами как важного направления развития человеческого капитала;

- выявлен и детально раскрыт двойственный подход к понятию "рабочая сила" (со стороны выявления сущности рабочей силы и со стороны категорий населения), а также к понятию "талант" (психологический и управленческий);

- изучены взаимосвязи, возникающие в организации при формировании системы управления талантами;

- проведено совершенствование управления персоналом организации на основе предложенной схемы системы управления талантами.

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

- использованы результаты изучения технологий и методов управления персоналом в части управления становлением талантов, результаты анализа передового опыта российских организаций по развитию талантов в компании, а также разработана и внедрена система управления талантами (в том числе: система персональной мотивации, оценки потенциала сотрудников и др.) для группы компаний «Пионер»;

- внедрены материалы, отражающие результаты мониторинга кадрового состава кафедр Центра гуманитарной подготовки и Образовательно-научного центра «Менеджмент», с целью определения перспектив увеличения численности кандидатов наук в составе сотрудников Университета, чем формируется методическая база управления талантами и обеспечения их становления в процессе развития высшего учебного заведения (ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»);

- внедрены методики, отражающие развитие теоретико-методических основ управления талантами в условиях новой экономики, эволюцию подходов к формированию рабочей силы, становление талантов в процессе инновационной деятельности современных организаций (ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

- теоретические положения по проблеме управления талантами как направлению развития человеческого капитала организации построены на известных, проверяемых данных и согласуются с опубликованными экспериментальными данными по теме диссертации;
- идея базируется на анализе имеющегося опыта и лучших практик отечественных и зарубежных организаций по управлению талантами;
- использованы актуальные, доступные, проверяемые статистические данные за ряд лет, современные методики сбора и обработки исходной информации.

Обоснованность выводов и рекомендаций соискателя подтверждена обсуждением результатов исследования на международных научных конференциях, публикациями результатов исследования в рецензируемых научных изданиях.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии соискателя в получении исходных данных, личном участии в апробации результатов исследования; обработке и интерпретации экспериментальных данных, выполненных лично автором и при участии автора, подготовке основных публикаций по выполненной работе.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при формировании мероприятий для реализации «Концепции общенациональной системы выявления и развития молодых талантов»; вузами при определении направлений увеличения их привлекательности через подготовку и привлечение на работу профессиональной талантливой молодежи, а также организациями для прироста их человеческого капитала посредством внедрения системы управления талантами, которая должна быть выстроена в соответствии со спецификой их стратегии и задачами.

Диссертационная работа является научно-квалификационной работой, в которой отражены новые научно обоснованные разработки в области управления талантами, развития человеческого капитала организации,

