



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе
ФГБОУ ВО

ОмГУ имени Ф.М. Достоевского»

Белим С.В.

67 декабря 2016 г.

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ
на диссертационную работу Сидорова Николая Владимировича
на тему «Управление талантами как направление развития
человеческого капитала организации», представленную на соискание
учёной степени кандидата экономических наук по специальности
08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

На современном этапе инновационного развития экономики России необходимо внедрение новых подходов к решению проблем в области повышения конкурентоспособности организаций через развитие их человеческого капитала за счет инвестиций в человеческий капитал и управление талантами, что предполагает совершенствование теоретической и методической основы, а также решения практических задач в этой области.

В связи с вышеизложенным тема диссертационной работы Сидорова Николая Владимировича, посвященная управлению талантами как направлению развития человеческого капитала организации, является актуальной и представляет интерес для современных организаций в целях повышения эффективности их деятельности.

Автором в качестве цели определено «теоретическое обоснование практических действий по управлению талантами как важного направления развития человеческого капитала на макро - и микро - уровнях» (с. 5). Следует отметить, что цель диссертационного исследования достигнута благодаря достаточно высокой степени полученных выводов и рекомендаций.

Структура исследования представляется вполне логичной и отвечающей поставленной цели и формулировке задач.

Научную новизну представляют рекомендации, направленные на повышение конкурентоспособности организаций в условиях инновационной экономики за счет формирования системы управления талантами, направленной на развитие человеческого капитала организации.

В первой главе представлены теоретические основы исследования категорий рабочая сила, таланты и человеческий капитал. Для достижения цели автором совершенно справедливо рассмотрены такие вопросы, как «эволюция подходов к рабочей силе» (раздел 1.1), «управление талантами в условиях инновационной экономики» (раздел 1.2), «инвестиции в человеческий капитал организации и его оценка» (раздел 1.3), что соответствует логике изложения. При этом были получены следующие научные результаты. Так, автором был «аргументирован двойственный подход к категории «рабочая сила», на основе которого предложена периодизация этапов эволюции подходов к управлению рабочей силой с позиции функций и целей, которые должны быть достигнуты при применении соответствующей категории носителя рабочей силы» (с. 7). Для получения этого научного результата соискателем был проведен глубокий анализ существующих классических и современных подходов к категории «рабочая сила» (с. 11-18), выявлены два подхода к ней: со стороны выявления сущности рабочей силы и со стороны категорий населения (с. 16), что позволило диссертанту выявить вышеуказанные функции и цели, а также проследить эволюцию подходов к управлению рабочей силой от управления трудовыми ресурсами до управления талантами (см. табл. 1.1.4, с. 28-30).

Еще один научный результат был получен в первой главе при исследовании вопросов управления талантами в инновационной экономике. Проведя анализ категорий «талант» (с. 31-35), выявив двойственный подход к его трактовке – психологический и управленческий - (с позиции менеджмента) (с. 36), определив основные структурные элементы категории «талант» (рис. 1.2.2, с. 38), проанализировав опыт отечественных и зарубежных компаний по управлению талантами, автор вполне обоснованно приходит к выводу, что «непрерывность отдельных процессов развития талантов может обеспечить векторную ориентацию от настоящего к будущему и достигнуть «высшей степени своего существования и проявления» для данной организации в данный период времени с позиции эффективности деятельности таланта и стратегического развития организации» (с. 38), что позволило диссертанту разработать механизм влияния таланта на стратегическое развитие организации через направленное

развитие (рис. 1.2.2, с. 39), который может быть рекомендован к использованию другим компаниям.

Во второй главе важнейшим научным результатом является оценка роли «государства в развитии талантов в условиях перехода на пятый и шестой технологические уклады» и формулировка предложений «по включению ряда мероприятий в Комплекс мер по реализации Концепции российской национальной системы выявления и развития молодых талантов» (с. 7). В целях получения научного результата автор собрал, обобщил и проанализировал значительный материал, позволивший сделать вывод, что «развитие пятого технологического уклада и переход нашей страны в шестой технологический уклад возможен. Но этой цели невозможно будет достигнуть, если не будет «креативных работников», тех, которые смогут создать и освоить новые технологии, поэтому одним из актуальных вопросов сегодняшнего дня является вопрос выявления и развития талантов, управления ими. Для организаций же важно суметь выиграть на рынке труда «войну за таланты» (с. 89).

Для исследования вопроса, что может «сделать государство, чтобы молодые таланты не эмигрировали из страны и приняли активное участие в переходе на высокие технологические уклады» (с. 90), вполне правомерно диссертант провел анализ существующих на рынке труда трудовых ресурсов с позиции Теории Поколений для определения их возможной мотивации в решении стоящих перед страной задач (с. 91-95), выяснил, какое место занимает Россия в глобальном рейтинге конкурентоспособности талантов (рейтинг GTCI - The Global Talent Competitiveness Index - или ГИКТ) (с. 96 - 102), проанализировал основополагающие государственные документы по управлению талантами, а именно: Концепцию общенациональной системы выявления и развития молодых талантов и Комплекс мер по ее реализации (102-107). Автором были предложены рекомендации, которые могли бы дополнить имеющийся Комплекс мер в плане «формирования условий для профессиональной самореализации молодежи, проявившей соответствующие выдающиеся способности (капитализации человеческого потенциала одаренных граждан в Российской Федерации) и продемонстрировавших выдающиеся результаты, а также включить раздел по предоставлению возможности саморазвития всем сотрудникам организации» (с. 109). Эти рекомендации носят, несомненно, практический характер.

Важнейшей характеристикой результатов, полученных автором в третьей главе, является их практическая направленность. Так, в разделе 3.1

на примере российских вузов диссертант проанализировал накопленный в них определенный опыт подготовки кадров для инновационной экономики и бизнеса через управление талантами в учебном заведении, в частности, через технологии проектного обучения, а также формирование бизнес - команд (с. 115). Собственные исследования диссертантом были проведены на базе Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Вполне можно согласиться с соискателем, что «Необходимость повышения конкурентоспособности российских вузов с особой актуальностью ставит перед ними вопрос повышения качественного состава научно-педагогических работников, что соответственно должно способствовать повышению качества образования. В этом плане важное значение имеет анализ работы вузов с молодыми кадрами, а именно: молодыми преподавателями и аспирантами, в руках которых находится будущее российской вузовской науки и практики» (с. 115). Проведенная работа позволила автору выявить причины, усложняющие процесс написания, аспирантами диссертаций, разделив их на теоретические, методические, практические и др. (с. 121-122); сделать некоторые рекомендации по улучшению сложившейся ситуации с подготовкой диссертаций (с. 125); а также определить мероприятия, которые позволят «повысить привлекательность вузов с позиции подготовки и привлечения на работу профессиональной талантливой молодежи» (с. 128), в т.ч. через проведение анализа кадрового потенциала вуза; обеспечения качества трудовой жизни НПР вуза на конкурентоспособном на рынке труда уровне; усиления функции мотивации и стимулирования талантливых сотрудников и др. Эти рекомендации и мероприятия имеют практическое значение и могут быть применимы в любом ВУЗе.

Несомненно, результативным и в теоретическом и в практическом плане можно назвать раздел 3.2, в котором автор сделал успешную попытку разработать систему управления талантами для организации – Группе компаний «Пионер». Можно согласиться с положением диссертации, согласно которому «система управления талантами должна включаться в ежедневную бизнес-стратегию любой современной организации на всех ее уровнях» (с. 129). Определенный интерес представляют такие элементы предлагаемой системы, как оценка потенциала сотрудников для работы в компании (с. 136-137) и система персональной мотивации (с. 144-147). Особо следует выделить разработанную схему системы управления талантами для ГК «Пионер» (с. 148), которая может быть использована в практике управления талантами практически любой организации.

В заключении представлены обоснованные выводы по результатам диссертационного исследования.

Представленное исследование содержит следующие элементы научной новизны:

1. Аргументирован двойственный подход к категории «рабочая сила», на основе которого предложена периодизация этапов эволюции подходов к управлению рабочей силой с позиции функций и целей, которые должны быть достигнуты при применении соответствующей категории носителя рабочей силы (с. 7).

2. Непрерывность отдельных процессов развития талантов может обеспечить векторную ориентацию от настоящего к будущему и достигнуть «высшей ступени своего существования и проявления» для данной организации в данный период времени с позиции эффективности деятельности таланта и стратегического развития организации (с. 38).

3. Определена роль государства в развитии талантов в условиях перехода на пятый и шестой технологические уклады и сформулированы предложения по включению ряда мероприятий в Комплекс мер по реализации Концепции российской национальной системы выявления и развития молодых талантов (с. 102-107, 109).

4. Разработан комплекс мероприятий, направленных на повышение привлекательности вузов с позиции привлечения на работу профессиональной талантливой молодежи (с. 128).

5. Разработана система управления талантами организации на основе анализа опыта и лучших практик ведущих отечественных и зарубежных компаний с учетом жизненного цикла таланта и выделения комплекса показателей оценки человеческого капитала и эффективности инвестиций в человеческий капитал организации (с. 147).

Перечисленные научные результаты диссертации Сидорова Н.В. позволяют сделать вывод о том, что настоящая диссертация представляет собой законченное самостоятельное исследование, имеющее научную новизну и практическую значимость.

Проблематика исследования представленной диссертации соответствует паспорту научных специальностей ВАК при Минобрнауки России по

специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (п. 10 «Менеджмент») подпунктам 10.4; 10.11; 10.20.

Практическая значимость результатов работы заключается в том, что основные методические и прикладные результаты диссертации, выводы и рекомендации, сформулированные автором, могут быть использованы организациями для наращивания человеческого капитала через систему управления талантами, учитывающую специфику стратегии и задачи развития организации.

Апробация результатов диссертационного исследования подтверждена в процессе выполнения Плана реализации мероприятия № 2.3.1. «Повышение качественного состава НПР» Программы развития РЭУ им. Г.В. Плеханова на 2014/2015 учебный год; в процессе выполнения научно-исследовательской работы на тему: «Роль вуза в становлении талантов» (грант на выполнение научно-исследовательских работ из средств ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2014 год).

Теоретическая значимость работы. Предложения и рекомендации автора могут стать основой для теоретического обоснования управления талантами как важного направления развития человеческого капитала, а также разработки инструментов его практического использования в HR-менеджменте организации.

Теоретическая и практическая значимость результатов исследования подтверждается их апробацией в Финансово-экономической службе ЗАО «Группа компаний «Пионер».

Вместе с тем, работа не лишена некоторых недостатков.

1) В предложенной схеме управления талантами для организации автор указывает на такой фактор, влияющий на систему управления талантами, как организационная культура (с. 148). На наш взгляд, автору следовало подробнее раскрыть это влияние.

2) Поскольку в разделе 2.2 подробно рассмотрен вопрос Теории Поколений, мотивации разных поколений, в практической части работы можно было бы рассмотреть структуру персонала организации с этих позиций и вопрос мотивации сотрудников еще и с этой стороны.

3) В диссертации в разделе 3.1 был проанализирован опыт ряда вузов, направленный на их работу «с молодыми кадрами, а именно:

молодыми преподавателями и аспирантами, в руках которых находится будущее российской вузовской науки и практики» (с. 114). Но при этом автором не указано, использовался ли этот материал при формировании рекомендаций для повышения конкурентоспособности вузов, в частности, РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Диссертационная работа Сидорова Н.В. удовлетворяет требованиям «Положения о присуждении учёных степеней» (утв. постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 № 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).

Данный отзыв был утверждён на заседании кафедры экономики и социологии труда, ФГБОУ ВО «Омского государственного университета им. Ф.М. Достоевского», «06» декабря протокол № 8.

Заведующий кафедрой экономики и социологии труда

Омского государственного

университета им. Ф.М. Достоевского

доктор экономических наук, профессор



В.С. Половинко

| | |
|---|---|
| Подпись работника | <i>проф.</i> <u>Половинко В.С.</u> |
| заверяю: Ученый секретарь Ученого совета университета | <u>Ковалева</u> <i>Ж.И. Ковалевская</i> |

Половинко Владимир Семенович, д.э.н., проф.

ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»

644053 г. Омск, пл. Лицкевича, 1 (учеб. корпус ОмГУ № 6), каб. 307

Телефон: 8(3812) 26-82-36

E-mail: polovinkovs@omsu.ru