

ОТЗЫВ

на автореферат диссертационной работы Сидорова Николая Владимировича на тему «Управление талантами как направление развития человеческого капитала организации», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук в диссертационный совет Д 212.196.12 на базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»

Актуальность темы, выбранной Сидоровым Н.В. для исследования, не вызывает сомнения, поскольку современный этап развития экономики России, определяемый понятием «инновационный», предполагает усиление творческой интеллектуальной активности сотрудников, что, в свою очередь, вызывает необходимость выявления талантов и умения управления ими в целях достижения целей организации и развития человеческого капитала.

Определяя цель диссертационного исследования Сидоров Н.В. подчеркивает необходимость теоретического обоснования «практических действий по управлению талантами как важного направления развития человеческого капитала на макро- и микро- уровнях» (с. 5). По нашему мнению, подобный подход заслуживает несомненного одобрения, поскольку, этому аспекту в настоящее время уделяется недостаточное внимание, а его значение для конкретной организации в условиях инновационного развития экономики велико.

И в теоретическом, и в практическом плане автор показал хорошее знание предмета исследования, поскольку акцент сделан на «социально-экономические отношения, возникающие в организациях в процессе обеспечения их конкурентоспособности в условиях инновационной экономики на основе управления талантами как важного направления развития человеческого капитала» (с. 4-5). В работе проведено серьезное

исследование таких вопросов, как развитие носителей «рабочей силы и их современные характеристики (знания и таланты)» (с. 10); выделение двойственного подхода к понятию талант: психологический и управленческий (с. 11-12); анализ демографической ситуации, влияющей на формирование молодежной политики России, определению роли государства в политике управления талантами (гл. 2).

На основе проведенных исследований автором был внесен ряд предложений, заслуживающих несомненного внимания. В частности, речь идет о направлениях работы компании, которая стремится поддерживать стратегию управления талантами в рамках существующей бизнес-стратегии (с. 12); предложениях в «Комплекс мер по реализации Концепции российской национальной системы выявления и развития молодых талантов» (с. 17); рекомендациях по улучшению сложившейся ситуации с подготовкой диссертаций, а также предложениях по мероприятиям, способным повысить привлекательность ВУЗов с позиции подготовки и привлечения на работу профессиональной талантливой молодежи, а также управления талантами (с. 18, 21).

Следует отметить, что предложенная автором на основе проведенного анализа опыта и лучших практик ведущих отечественных и зарубежных компаний в области управления талантами система управления талантами для ГК «Пионер» (раздел 3.2) имеет практическую направленность, может считаться научной новизной и быть рекомендованной к использованию организациями.

В качестве недостатков можно выделить следующие моменты: в автореферате следовало бы уточнить, на каком этапе жизненного цикла находится исследуемая организация, а также показать, каким образом реализуется «Концепция общенациональной системы выявления и поддержки молодых талантов» в России.

Но указанные недостатки не снижают качество проведенного исследования, которое, несомненно, следует оценить положительно, а его автор заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления»

Заведующий кафедрой
корпоративного управления,
д.э.н., профессор

e-mail – antonovcg@yandex.ru
Кафедра корпоративного управления
109542, Москва,
Рязанский проспект, 99
8 (495) 376-69-58



19.12.2016г