

## ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

кандидата экономических наук, доцента Редькиной Татьяны Марковны на диссертацию Чульдум Аяны Эрес-ооловны «Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

### Оценка актуальности темы исследования

Актуальность темы диссертационного исследования обоснована автором достаточно корректно и полно. Автор правомерно связывает актуальность исследования с необходимостью обеспечения поэтапного формирования и развития систем управления человеческим капиталом с учетом трансформации мировых, национальных и региональных рынков экономических благ и факторов производства. С развитием теории управления человеческим капиталом дальнейшее развитие получила и теория управления персоналом: изучение личных качеств руководителя и набор их необходимых компетенций, исследование стиля руководства и поведения в разных ситуациях.

Автор четко и лаконично сформулировал отраженные в отечественных и зарубежных научных трудах основные направления развития человеческого капитала в современной экономике и сделал справедливый вывод о недостаточной изученности новых траекторий и форм организации управления человеческим капиталом, отсутствии унифицированных подходов к принятию управленческих решений в сфере человеческого капитала по снижению риска изменения внешней и внутренней среды, оказывающей влияние на процесс модернизации российской экономики в стратегической перспективе, а также о приоритетности развития региональной системы управления человеческим капиталом, в том числе за счет модернизации системы подготовки управленческих кадров.

## Оценка степени обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Сформулированные автором цель и задачи исследования соответствуют управленческим и организационно-экономическим задачам, стоящим перед субъектами рыночных отношений на современном этапе развития цифровой экономики.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к разработке концепции управления человеческим капиталом в современной экономике» автор проанализировал теоретические подходы к управлению человеческими ресурсами в контексте инновационных изменений социально-экономической системы (с. 13-22) и определил основные составляющие механизма управления

человеческими ресурсами предприятия в соотнесении в генеральной целью повышения уровня эффективности использования человеческого капитала (с. 23-34). Это позволило автору оценить основные принципы эффективного управления персоналом современных предпринимательских структур применительно к задачам развития человеческого капитала на различных уровнях управления.

Во второй главе «Формирование и эффективное управление человеческим капиталом в современной экономике» автор, прежде всего, представляет развернутую характеристику структуры человеческого потенциала (с.53-55) для использования в дальнейшем исследовании, далее по тексту излагаются ключевые проблемы оценки человеческого капитала, на основе которых с применением комплексного подхода разработаны рекомендации по формированию мотивационного механизма персонала (с.55-57). С учетом проведенных исследований сформирована система ключевых показателей, которые могут быть использованы для оценки уровня человеческого капитала (с. 58-59). Обоснование модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования

человеческого капитала (с. 60-75) позволило автору прийти к выводу о том, что новая модель управления человеческими ресурсами предусматривает переход от модели управления по инструкциям или по объектам к модели управления по целям.

Автором сформулированы методические подходы к формированию и развитию человеческого капитала на региональном уровне (с.75-85). Модель управления человеческим капиталом, по мнению автора, на региональном уровне представляет собой взаимодействие элементов системы с координацией деятельности методами, правовыми нормами при помощи которых осуществляется накопительные процессы воспроизводства человеческого капитала с качественными и количественными изменениями регионального экономического комплекса.

В третьей главе «Разработка мероприятий по совершенствованию управления человеческим капиталом в Республике Тыва» автор достаточно наглядно представляет оценку социально-экономического состояния Республики Тыва в контексте влияния на развитие человеческого капитала (с. 86-100), характеризует основные проекты стратегического развития и инструментальное обеспечение повышения уровня человеческого капитала Республики Тыва (с.107-108). Логичным и обоснованным результатом проведенного исследования являются предложенные основные направления развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва, ориентированные на создание общества с высоким человеческим капиталом (с. 108-112).

В целом обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций прорецензированной по главам работы признаётся как достаточная, она вытекает из цели и задач исследования. Последовательность изложения полученных результатов логична.

Оценка степени достоверности и новизны результатов научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Достоверность может быть оценена как достаточно высокая. Достоверность результатов исследования обеспечивается использованием репрезентативной информационной базы, включающей данные федеральных органов власти, региональных ведомств и учреждений, данных официальных интернет-порталов, аналитических отчетов экспертных организаций и других верифицируемых источников.

Достоверность результатов исследования обеспечивается также грамотным применением технологий обработки данных и применением адекватных статистических методов. Необходимая доказательность научных положений, выводов и рекомендаций достигнута грамотной и тщательной обработкой данных и представлением обобщающих статистических показателей.

Научная новизна результатов исследования автором сформулирована правомерно. Как оппонент, в целом согласен с изложенными в работе положениями о новизне результатов. А именно, научная новизна результатов исследования заключается в развитии теоретических положений и методологических подходов к формированию и развитию систем управления человеческим капиталом на региональном уровне с учетом ключевых факторов модернизации социально-экономической системы и эволюционного перехода к принципам инновационной экономики.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:

- концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации экономики;
- обоснование модели взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала;

○ характеристика ключевых проблем оценки человеческого капитала, на основе которых с применением комплексного подхода разработаны рекомендации по формированию мотивационного механизма персонала;

○ методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва на основе использования инновационных технологий;

○ перспективные направления цифровизации в управлении человеческим капиталом Республики Тыва, в том числе развитие непрерывного образования в сфере информационно - коммуникационных технологий, формирование больших баз данных на основе использования искусственного интеллекта, дистанционный мониторинг состояния здоровья за счет неинвазивных устройствах и т.д.

#### Оценка практической значимости результатов работы

Диссертационное исследование направлено на развитие теоретических положений, методологических основ и методических подходов по формированию и развитию системы управления человеческим капиталом на основе использования возможностей рыночных механизмов и оптимизации государственной политики и регулирования в сфере трудовых отношений и подготовки кадров для региональной экономики в условиях цифровизации.

Принципиальных замечаний к работе нет. Вместе с тем хотелось бы получить дополнительные пояснения по следующим вопросам.

1. Автору следовало бы уделить больше внимания вопросам повышения эффективности взаимосвязи рынка образовательных услуг с рынком информационных технологий. Представляется целесообразным определить социально-экономический эффект от внедрения инноваций в обеспечение функционирования системы подготовки кадров для региональной экономики в контексте оценки уровня развития человеческого капитала.

2. В работе в качестве основных направлений развития и повышения конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва упоминается создание и апробация технологических инноваций (с. 108). Каким образом, по мнению автора, может быть реализовано данное направление применительно к территориально -отраслевой структуре Республики?

3. На рисунке 3.5 диссертационного исследования представлены перспективные направления цифровизации в управлении человеческим капиталом Республики Тыва в сфере здравоохранения и образования. Возникает вопрос о том, что автор понимает под направлением «формирование больших баз данных на основе использования искусственного интеллекта» и каким образом расширение применения указанных инноваций на практике будет способствовать росту уровня человеческого капитала в Республике?

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

Диссертация обладает внутренним единством, изложена на 146 страницах, состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (167 наименований, в т.ч. на иностранных языках). Структура и объем работы отвечают требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям. Автореферат отражает основное содержание диссертации. Диссертация и автореферат изложены хорошим литературным языком. Диссертация и автореферат свидетельствуют о личном вкладе автора в развитие системы управления человеческим капиталом.

Область диссертационного исследования соответствует п. 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации.



Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом Паспорта специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Диссертация Чульдум А.Э. «Управление человеческим капиталом в условиях модернизации экономики» содержит новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, является самостоятельно выполненной научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей существенное значение для теории и практики менеджмента.

Диссертация отвечает требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Чульдум Аяна Эрес-ооловна достойна присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

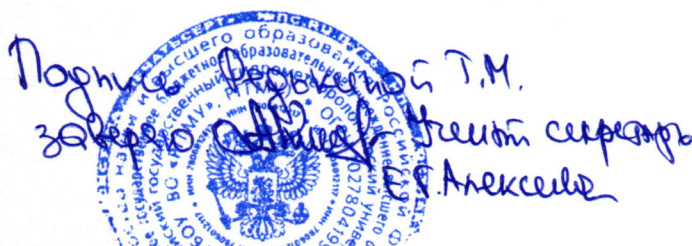
Доцент кафедры инновационных технологий управления в государственной сфере и бизнесе

ФГБОУ ВО «Российский государственный гидрометеорологический университет»,

кандидат экономических наук (08.00.05),

доцент

Редькина Татьяна Марковна



192007, Воронежская ул., 79, Санкт-Петербург, Россия

+7 (812) 633-01-82; <http://www.rshu.ru/>; [rshu@rshu.ru](mailto:rshu@rshu.ru)