

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по научной работе и инновациям
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Новгородский государственный
университет имени Ярослава Мудрого»,
доктор технических наук, доцент

Ефременков Андрей Борисович

« 9 » декабря 2021 г.



ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого на диссертацию Майер Натальи Сергеевны на тему «Управление профессиональной карьерой в цифровой экономике», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность темы диссертационного исследования

В качестве одной из целей устойчивого развития современного общества следует признать повышение эффективности управления такими важными категориями как трудовые ресурсы, человеческий капитал, интеллектуальный капитал и потенциал человеческих ресурсов, которые в полной мере характеризуют актуальные проблемы развития рынка труда, отвечают запросам корпоративного сектора и не вступают в противоречие с проводимой государственной политикой на федеральном и региональном уровне. Одним из принципиальных аспектов функционирования и развития всех вышеобозначенных социально-экономических категорий следует признать их сопряженность с необходимостью формирования и развития устойчивой системы управления профессиональной карьерой.

Среди приоритетных тем для проведения научных исследований в сфере профессиональной карьеры следует признать выявление и оценку основных рисков и угроз, препятствующих динамичному карьерному росту отдельных субъектов управления. В качестве приоритетных направлений в данной области следует выделить повышение инновационной активности граждан и предпринимательских структур в процессе формирования и развития профессиональной карьеры, невысокие темпы внедрения принципов цифровой экономики, повышение коррупционной составляющей в деятельности органов государственного управления в процессе подбора кадров управления для государственной службы на различных уровнях

управления. Выявленные тенденции приводят к снижению эффективности управления профессиональной карьерой, уменьшению объемов финансирования сопутствующих мероприятий, направленных на повышение карьерного роста в организации и т.д.

Особое внимание, в данном случае, следует уделить опыту международных транснациональных компаний и холдинговых объединений как отдельных субъектов управления карьерой своих работников в условиях различных национальных экономик с учетом дифференциации в нормативно-правовом регулировании, культурных различиях и т.д. В определенной степени глобализация влияет и на государственную политику отдельных стран в области управления трудовыми ресурсами и повышения национального интеллектуального капитала, что оказывает прямое влияние на выбор форм и методов регулирования карьерного роста персонала как с позиции корпоративного подхода, так и с точки зрения реализации государственной политики.

Актуальность диссертационного исследования Н.С. Майер обусловлена необходимостью разработки методологических и методических подходов к формированию механизмов управления профессиональной карьерой с позиции различных субъектов управления с целью оптимизации экономической деятельности и ее адаптации к новым условиям и вызовам цифровой экономики.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

В диссертационной работе автор корректно определил цель, объект и предмет исследования. Их актуальность не вызывает сомнений для реализации задач социально-экономического развития страны в условиях цифровизации и внедрения инноваций на региональном и отраслевом уровнях. Цель, объект и предмет исследования обладают теоретической и практической значимостью и соответствуют заявленному в работе п.10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления, п. 10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена Паспорта научных специальностей 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

В соответствии с поставленной целью автором закономерно определены задачи исследования, которые успешно решены в работе. Обоснованность полученных результатов обеспечивается логичной структурой диссертации, детальным анализом трудов специалистов в области управления профессиональной карьерой, изучением значительного объема статистической информации, характеризующей состояние формирования и развития карьеры в российских компаниях и на государственной службе как фактора повышения социально-экономической эффективности рассматриваемого субъекта управления. Для их анализа в диссертационном исследовании применены корректные научные методы обработки, включая методы экономического анализа, рационального подхода, системного и структурно-логического анализа.

Результаты, полученные автором, представлены научной общественности в 12 публикациях, в том числе в 4-х статьях, опубликованных в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ. Отдельные положения работы докладывались автором на международных конференциях.

Новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертационном исследовании

1. На основе исследования трудов зарубежных и отечественных авторов соискателем сформированы уровни управления профессиональной карьерой (в зависимости от субъекта управления), для каждого из которых в последующем предложены методические рекомендации по повышению эффективности управленческого процесса (с. 20-31). Важным методологическим аспектом, способствующим повышению эффективности управления профессиональной карьерой, автор признает систематизацию факторов влияния на исследуемый управленческий процесс с учетом особенностей инновационной экономики и необходимости обеспечения устойчивого роста национальной экономики.

2. В работе представлен методический подход к управлению профессиональной карьерой с точки зрения соотнесения методов и этапов ее формирования и развития (с. 36-41). В рамках разработки данного подхода автором представлены этапы формирования и развития профессиональной карьеры (характеристика внутренней и внешней среды субъекта управления профессиональной карьерой, управление изменениями на основе проведенной оценки эффективности выбранной траектории развития профессиональной карьеры и т.д.) в соотнесении с методами управления (методы проведения социально-экономического анализа, мониторинга и

контроля, экономическое моделирование, прогнозирование, методы стратегического менеджмента и т.д.).

3. Автором диссертации выделены функции государства как ключевого фактора влияния на процесс управления профессиональной карьерой (с. 42-57), включающие в себя стимулирование и повышение инновационной активности в процессе управления профессиональной карьерой на различных уровнях управления, контроль за реализацией процесса управления профессиональной карьерой на различных уровнях управления, регулирование процесса управления профессиональной карьерой для собственных потребностей органов государственной власти разного уровня и ряд других направлений.

4. В диссертационном исследовании представлена расширенная эволюция влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры; автором выделены этапы, которые в хронологической последовательности характеризуют поиск и подбор информации для принятия управленческих решений относительно выбора профессиональной карьеры или совершенствования карьерного роста, возможность онлайн организации отдельных подпроцессов, связанных с управлением профессиональной карьерой, формирование и развитие карьеры на уровне индивида и организации в условиях виртуализации бизнеса, развитие управленческого процесса за счет возможностей использования потенциала социальных и внутрикорпоративных сетей и т.д.(с. 58-68).

5. Автор представил комплексную характеристику перспективных направлений управления профессиональной карьерой в условиях цифровизации, разработал оригинальный алгоритм управления профессиональной карьерой на региональном уровне, учитывающий необходимость снижения уровня безработицы и повышения качества жизни населения (с. 85-122).

Значимость результатов для науки и практики

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования Н.С. Майер заключается в достигнутом приращении научных знаний о способах и методах управления профессиональной карьерой в условиях цифровизации социально-экономических процессов.

Практическая значимость представленной работы заключается в обосновании необходимости развития новых форм взаимодействия органов государственного управления, предпринимательских структур и населения в целях повышения эффективности управления профессиональной карьерой на основе использования цифровых технологий.

Замечания по диссертационной работе

Положительно оценивая диссертационное исследование Н.С. Майер в целом, следует отметить следующие недостатки:

1. При оценке нормативно-правовой базы в области регулирования процесса управления профессиональной карьерой на различных уровнях представляется целесообразным отразить также международную правовую практику в этой области.

2. В диссертационном исследовании часть функций государства как ключевого фактора влияния на процесс управления профессиональной карьерой (с.42-57) представлена поверхностно, автор, в большей степени, рассматривает регулирующие и контрольные функции. Хотелось бы услышать более подробные пояснения автора относительно, например, адаптационной функции.

3. Исследование эволюции влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры (с. 58-68) представляется целесообразным дополнить описанием методик оценки уровня развития профессиональной карьеры по ряду взаимосвязанных критериев.

4. Автор приводит результаты исследований, проведенного агентством HR-дайджест в 2020 г. (с. 73-75). На наш взгляд, было бы желательно представить также информационно-аналитические данные, полученные из открытых публикаций официальных статистических органов как РФ, так и международных организаций (например, Международной Организации Труда).

5. На странице 81 и далее по тексту диссертационного явления автор обосновывает ключевые типы и виды поведения субъекта управления профессиональной карьерой. К видам поведения субъекта управления профессиональной карьерой автор относит индифферентное поведение и экстенсивное поведение (традиционный тип поведения), а также интенсивное поведение и рациональное поведение (новаторский тип поведения). Вместе с тем соискателю следовало бы не только ограничиваться общим описанием и характеристикой каждого типа организационного поведения, но и предложить эффективные инструменты и методы по их управлению в условиях различных субъектов и уровней менеджмента.

6. В таблице 3.2 автор анализирует современную систему оценки качества образования в контексте формирования и развития профессиональной карьеры. В качестве завершающего этапа данного анализа выглядело бы логичным обоснование комплексной системы количественных показателей, с

помощью которой возможно было бы оценить эффективность принимаемых управленческих решений.

7. На рисунке 3.6 автором предлагается алгоритм управления профессиональной карьерой на региональном уровне в условиях цифровой экономики. На решение проблем каких российских регионов он направлен в первую очередь?

Заключение

Диссертационное исследование Н.С. Майер представляет собой самостоятельное научно-квалификационное исследование, в котором представлено решение социально-экономической проблемы в области повышения эффективности управления профессиональной карьерой, основанное на расширении форм цифрового взаимодействия органов государственной власти, предпринимательского сектора и населения. Работа соответствует: п.10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления, п. 10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена Паспорта научных специальностей 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) и удовлетворяет требованиям п.п.9-14 Положения о присуждении ученых степеней.

Автор диссертационного исследования, Майер Наталья Сергеевна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры технологий управления «09» декабря 2021 года, протокол № 13.

Заведующий кафедрой технологий управления
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный
университет имени Ярослава Мудрого»
доктор экономических наук (08.00.05)
профессор

Омаров Магомед Магомедкадиевич

173003, г. Великий Новгород, ул. Большая Санкт-Петербургская, д. 41,
<http://www.novsu.ru/>; +7 8162 62-72-44; magomed.omarov@novsu.ru



Подпись *Омарова М.М.*
Заведую
Вед. специалист
Отдела кадров, НовГУ
09 12 2021 г.