

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор ФГБУН Института проблем  
региональной экономики  
Российской академии наук,  
д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_ А.Д.Шматко

2021 г.

### **ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Института проблем региональной экономики Российской академии наук на диссертационную работу Чульдум Аяны Эрес-ооловны на тему: «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)

#### 1. Актуальность темы диссертационного исследования

Диссертационная работа Чульдум А.Э. посвящена исследованию процесса формирования и развития системы управления человеческим капиталом на основе оценки и обоснования возможности внедрения перспективных организационно-экономических механизмов, ориентированных на преимущества внедрения инновационных технологий.

В диссертационном исследовании показано, что процесс формирования и накопления человеческого капитала влияет не только внутренняя среда конкретного предприятия или организации, но и в значительной степени внешняя среда, что свидетельствует о необходимости инициации исследования с изучения внешних элементов управленческого процесса, в том числе на региональном уровне. Формирование региональной системы управления человеческим капиталом складывается под влиянием элементов семейных ценностей и воспитания, системы дошкольного образования, среднего, высшего образования, взаимодействующих с региональными социальной, экономической и другими системами и комплексами. Автором доказано, что формирование человеческого капитала отдельного работника суммируется в единую региональную систему человеческого капитала, которая требует комплексного и многостороннего подхода как на уровне предприятий и отраслей, так и на уровне государственного управления.

Диссертационная работа Чульдум А.Э. представляется своевременной и актуальной с точки зрения обобщения и уточнения отдельных теоретических положений в области управления человеческим капиталом, формирования и развития интеллектуального капитала на уровне региона, а также практически применимыми рекомендациями, имеющими значение для создания конкурентных преимуществ в социальной и образовательной сфере,

пространственного развития и повышения инвестиционной привлекательности региональной экономической системы.

## 2. Значимость для науки и практики полученных автором диссертации результатов

Диссертационная работа Чульдум А. Э. имеет классическую структуру: введение, три главы, заключение, список литературы. Детальный критический анализ основных положений диссертации позволяет утверждать, что работа имеет как научную (теоретическую), как и практическую значимость.

Значимость исследования для науки (теория и практика менеджмента) определяется развитием теоретических положений и методических подходов по повышению эффективности управления человеческим капиталом на основе применения принципов, рыночных механизмов и инструментов прикладного персонал - менеджмента и управления кадровым потенциалом на уровне организации и региона.

В диссертации успешно решены задачи, связанные с разработкой теоретических положений, методологических подходов и практических рекомендаций по формированию и развитию системы управления человеческим капиталом с учетом использования потенциала инновационных технологий. Интерес для науки представляет теоретическое обобщение методических подходов к повышению эффективности управления человеческим капиталом с точки зрения необходимости повышения инновационной активности и социальной ответственности субъектов рыночных отношений к процессу подготовки высококвалифицированных кадров в условиях инновационной экономики.

Полученные в работе результаты обладают научным потенциалом с точки зрения исследования управленческого процесса (на примере рынка труда и рынка образовательных услуг), в частности, взаимовлияния и косвенного влияния таких факторов как уровень предпринимательской активности, государственная политика в данной сфере, а также поведение потребителя.

Значимость для практики полученных автором результатов определяется следующим:

- оценены возможности эффективного сочетания приоритетов государственной социальной политики, связанной с формированием первоначального уровня человеческого капитала, и приоритетов развития человеческого капитала для нужд отдельных организаций и предприятий, что способствует внутриотраслевому и межведомственному взаимодействию на рынках труда и образовательных услуг;

- на основе ряда эмпирических исследований разработана, апробирована и подтверждена модель взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в контексте формирования человеческого капитала, в том числе в условиях дисбаланса спроса и предложения;

-разработаны методические рекомендации по совершенствованию управления формированием и развитием человеческого капитала на уровне Республики Тыва в условиях сложной рыночной конъюнктуры,

-предложена прогнозная оценка стратегического развития человеческого потенциала Республики Тыва в долгосрочной перспективе с учетом использования потенциала цифровых технологий и инноваций в сфере управления.

### 3. Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации

Обоснованность научных положений и достоверность выводов и рекомендаций, полученных в диссертации, обуславливается следующим:

Во-первых, в рамках актуального и быстроразвивающегося направления исследований автор корректно сформулировал и определил исследовательские вопросы в области повышения эффективности управления человеческим капиталом, выделил малоизученную проблему, связанную с внедрением цифровых технологий в процесс формирования и развития трудовых ресурсов региона с учетом необходимости решения ключевых социально-экономических проблем. Для заполнения выявленного пробела в научном знании, автором логично определена цель диссертационной работы и выделены задачи, последовательное решение которых продемонстрировано в работе, что позволяет получить целостное представление о повышении эффективности системы управления человеческим капиталом на основе учета современных тенденций цифровой экономики. Работа выполнена с опорой на прочную теоретическую базу и автор демонстрирует знакомство с широким кругом научных изысканий зарубежных и отечественных исследователей в области управления человеческим капиталом, теоретических подходов к определению роли государства в регулировании социально-экономических процессов, влияющих на межведомственное взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг а также государственной политики и соотношения выбора различных рыночных механизмов в развитии системы управления трудовыми ресурсами региона. Глубокая проработка материала и его критический анализ подтверждается не только развёрнутым библиографическим списком, но и представленной в диссертации систематизации методических подходов к формированию и развитию человеческого капитала на региональном уровне и оценки эффективности исследуемого управленческого процесса.

Во-вторых, выводы диссертации основаны на оригинальном и обширном практическом материале, собранном лично автором. Обоснованность и достоверность выводов и положений, выносимых на защиту, обусловлена корректностью сочетания и применения различных видов качественного и количественного анализа данных относительно развития трудовых ресурсов и человеческого капитала в нашей стране. Подобный всесторонний подход к анализу эмпирического материала,

использование современной методологии теоретических исследований позволили автору получить разностороннее и детальное представление об особенностях формирования и способах оценки человеческого капитала в цифровой экономике.

В-третьих, результаты диссертационного исследования опубликованы в известных российских рецензируемых научных журналах, входящих в перечень ВАК (Журнал «Экономика: вчера, сегодня, завтра», Региональная экономика: теория и практика, Аграрный вестник Урала, Известия Международной академии аграрного образования и др.), что свидетельствует о признании результатов исследования специалистами в области менеджмента. Также основные положения и выводы диссертации были представлены на российских и международных научно-практических конференциях.

#### 4. Научная новизна основных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации, и вклад автора

К наиболее значимым результатам диссертационного исследования, обладающим научной новизной и ценностью для практики, следует отнести нижеперечисленные положения:

- на основе критического анализа сущности и природы человеческого капитала с точки зрения теории и методологии управления, с учетом научных воззрений отдельных отечественных и зарубежных авторов, а также оценки нормативно-правового обеспечения исследуемой проблематики, (с. 13-26) уточнена формулировка термина «человеческий капитал» с позиции теории менеджмента и определено влияние человеческого капитала на рост социально-экономических показателей развития национальной и региональной экономики (с. 29-38), что позволило в последующем обосновать базовые элементы человеческого капитала в контексте использования системного подхода (рисунок 1.4), а также предложить концептуальные подходы к стратегическому управлению человеческим капиталом в условиях модернизации (с. 40-49);

- выделены и охарактеризованы ключевые проблемы, препятствующие взаимодействию и эффективному функционированию рынка образовательных услуг и труда в условиях цифровой экономики с учетом социально-экономических особенностей отдельных регионов и территорий, в том числе отсутствие системного взаимодействия между высшими учебными заведениями и организациями по формированию основных образовательных программ подготовки кадров, проблемы формирования интегрированной информационной системы, отражающей тенденции развития рынка труда и рынка образовательных услуг, сложности достижения запланированных показателей использования человеческого капитала как одного из факторов обеспечения производственно-сбытовых результатов и конкурентных преимуществ предпринимательских структур, проблемы определения стратегической составляющей человеческого капитала как важнейшего производственного ресурса и т.д. (с. 66-69);

- определены системные элементы мотивационного механизма управления человеческим капиталом на уровне организаций различных форм собственности, к числу которых автор относит: систему ценностных ориентиров, нормативные документы предприятия со стратегической ориентацией на перспективу, определение форм ответственности персонала за реализацию управленческих решений с выходом на конечные результаты, обеспечение внутрифирменной мобильности в соответствии с реализацией стратегических целей и потребностью эффективного использования кадрового потенциала и т.д. (с. 67-70), что позволило сформировать упрощенную модель экономики знаний в системе управления человеческим капиталом, направленную на инструментальное обеспечение управления знаниями на различных уровнях государственного управления и реализацию системных мероприятий по накоплению и эффективному использованию человеческого капитала с учетом российской экономической ситуации (с. 71-75);

-проведена комплексная оценка социально-экономического состояния Республики Тыва в контексте влияния на развитие человеческого капитала (с. 86-100), которая выявила приоритетные направления в данной сфере, в том числе повышение гибкости рынка труда, создание условий самозанятости, сохранение бюджетной устойчивости в долгосрочной перспективе, повышение эффективности социальных расходов, расходов инвестиционного характера и т.д., что позволило автору сформировать методические рекомендации по повышению конкурентоспособности человеческого капитала Республики Тыва на основе использования инновационных технологий (с. 100-111) ;

-предложена и обоснована прогнозная оценка уровня развития человеческого капитала Республики Тыва в условиях цифровизации российской экономики, учитывающая, что увеличение человеческого капитала обеспечит приток населения и квалифицированных кадров из других регионов страны за счет инфраструктурных изменений, роста производства и повышения жизненного уровня в Республике (с. 112-119).

#### 5. Спорные и дискуссионные положения диссертации

На фоне общей положительной оценки диссертационной работы, отмечая новизну и обоснованность основных положений и результатов исследования, необходимо отметить отдельные дискуссионные моменты по ее содержанию.

1. Автором в диссертационном исследовании практически не представлен анализ зарубежного опыта формирования и развития систем управления человеческим капиталом. Хотя из текста работы можно сделать вывод о том, что эмпирические данные и полученные результаты носят универсальный характер с точки зрения теории управления человеческим капиталом, остаётся неясным применимы ли итоговые положения и выводы диссертационного исследования только к российским условиям, или же они могут носить международный характер.

2. Автор на с. 50-57 рассматривает и характеризует методические подходы к оценке человеческого капитала в современных условиях, в том числе в контексте влияния ряда факторов. Вместе с тем, часть из этих факторов упоминается в тексте диссертационного исследования лишь в виде общего перечисления. Например, требует дополнительного обоснования, применительно к особенностям управления человеческим капиталом, такой фактор влияния на структуру человеческого капитала как экологическая обстановка в регионе (рисунок 2.1, с. 53).

3. Автор на с. 64 утверждает, что «в практических условиях можно наблюдать определенный дисбаланс между количеством выпускников и потребностями отраслевого регионального комплекса, в связи с отсутствием корреляционной связи между потребностями в персонале со стороны предпринимательского сектора и объемом спроса на образовательные услуги». Каким образом возможно устранить создавшийся дисбаланс в долгосрочной перспективе и как это повлияет на систему управления человеческим капиталом на региональном уровне?

4. Каким образом проведенное исследование будет способствовать социально-экономическому развитию региона исследования, какое методическое влияние оно окажет на реализацию региональных целевых программ и проектов, (например, программы «Доступная дополнительная образование для детей Республики Тыва»)?

5. Автору следовало бы усилить сравнительную характеристику и провести количественную и качественную оценку региональной системы управления человеческим капиталом в Тыве с другими субъектами РФ, а не рассматривать исключительно проблемы и возможные перспективы их решения только в условиях одного региона.

Отмеченные недостатки не снижают ценности выполненного исследования и его общей положительной оценки.

#### 6. Конкретные рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Учитывая содержание и значимость полученных в процессе исследования результатов и выводов, рекомендуется их использование в хозяйственной деятельности частных компаний, а также органов государственной власти с точки зрения повышения уровня человеческого капитала в условиях государственной службы.

Диссертацию целесообразно направить для использования ее результатов в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство труда и социальной политики Республики Тыва, в ряд профессиональных ассоциаций и объединений для распространения среди организаций и компаний, заинтересованных в повышении социально-экономической эффективности управления человеческим капиталом.

Результаты диссертации могут использоваться в качестве учебного и методического сопровождения курсов «Управление человеческим капиталом», «Экономика труда», «Кадровый менеджмент» и т.п.

## 7. Соответствие диссертации Положению о порядке присуждения ученых степеней

Автореферат и опубликованные статьи в достаточной степени отражают основное содержание диссертационной работы. Содержание диссертации соответствует заявленной специальности по пункту 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 научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

В целом, диссертационная работа является оригинальным, самостоятельным и завершенным научным исследованием, содержит научные и практические рекомендации, обладающие новизной и ценностью, и представляет собой научно-квалифицированную работу, предлагающую решение актуальных и значимых проблем для теории и практики современного менеджмента.

Диссертация по актуальности и своевременности заявленной темы, научному содержанию, новизне результатов, обоснованности и достоверности выводов и практической ценности результатов соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Чульдум Аяна Эрес-ооловна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании лаборатории проблем развития социального и экологического пространства и воспроизводства трудовых ресурсов региона «15» октября 2021 года

Заведующий лабораторией проблем развития социального и экологического пространства воспроизводства трудовых ресурсов региона  
ФГБУН «Институт проблем регионально-экономических наук

190013, г. Санкт-Петербург, ул. Серпуховская, 38,  
(812) 316-48-65; info@iresras.ru;  
<http://www.iresras.ru>

»  
А.Н. Леонтьева

