

ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Фомина Александра Анатольевича
«Развитие технологии управления человеческими ресурсами в условиях
социально-экономической турбулентности», представленной к защите
на соискание ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 5.2.6 «Менеджмент»**

Представленные к защите диссертация и автореферат Фомина Александра Анатольевича посвящены решению социально-экономической проблемы управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности. Актуальность данной темы определяется рядом факторов.

Во-первых, эффективность организаций зависит от двух основных факторов – наличия и качества необходимых ресурсов и способов их использования. При этом, большая часть ресурсов, которые используются организациями, имеют фиксированное качество (оборудование, энергия, сырье и др.). Особое место занимают человеческие ресурсы: менеджмент организаций может целенаправленно влиять на их качество, что потенциально делает их использование наиболее эффективным.

Во-вторых, управление человеческими ресурсами строится на решении двух групп задач – рациональное использование ресурсов и поддержание и повышение их качества.

Как отмечено автором особенностью человеческих ресурсов является то, что их качество и эффективность не являются сугубо объективно заданными, они зависят в существенной мере от субъективных факторов (поведенческих, социальных, психологических и др.). При этом в условиях нестабильности бизнес-среды, порождающей риски и угрозы устойчивого и эффективного функционирования и развития организаций, грамотное управление человеческими ресурсами является важной задачей.

В-третьих, автором справедливо отмечено, что эффективность менеджмента критически зависит от организации и результатов управления человеческими ресурсами, которые, как объект управления, по мере социально-экономического развития сами становятся всё более сложными, что также требует учета.

Таким образом тема диссертационного исследования обладает высокой актуальностью с точки зрения повышения эффективности российских организаций, функционирующих в условиях социально-экономической турбулентности.

Для достижения поставленной автором цели диссертационного исследования по развитию технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической нестабильности автором решены следующие задачи:

Выделена специфика управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности с одновременным учетом направлений и механизмов воздействия турбулентности как на управление человеческими ресурсами, так и на поведение персонала, что позволило обеспечить эффективность и гармонизацию мер управленческого воздействия.

Разработан методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе применения цифровых технологий, базирующийся на совместном учете эффектов их применения, использовании цифровых инструментов управления и развитии потенциала персонала организации.

Разработана методика выбора приоритетных инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами организаций, базирующаяся на использовании метода анализа иерархий и отличающаяся применением процедуры многокритериального выбора и ранжирования указанных инструментов, которая позволяет, исходя из установленных приоритетов, эффективно распределять бюджет и усилия, направленные на развитие технологии управления человеческими ресурсами организации.

Разработана методика формирования цифровых компетенций персонала, включающая в себя совокупность управленческих действий, с разделением профессиональных цифровых компетенций на базовые и продвинутые. Данная методика позволяет за счет адресного формирования дефицитных цифровых компетенций обеспечить достижение цифровой зрелости организации с учетом ресурсных ограничений.

Предложен методический подход к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях социально-экономической турбулентности, особенностью которого является разделение факторов на внешние и внутренние, что позволяет осуществлять мониторинг обеспечения кадровой безопасности организаций и выстраивать конструктивное взаимодействие их менеджмента с государственными органами.

Научная новизна работы заключается в разработке инструментального обеспечения технологий управления человеческими ресурсами организаций, адаптированного к условиям социально-экономической турбулентности, с учетом особенностей внешней среды организаций и использования инновационных цифровых инструментов управления. Автором предложены методические подходы к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе применения цифровых технологий и к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в развитии теории менеджмента в части исследования воздействия социально-экономической турбулентности на системы менеджмента организаций в целом и управление человеческими ресурсами, в частности, а также в разработке методических инструментов повышения эффективности и управления человеческими ресурсами, в том числе с использованием потенциальных возможностей цифровизации.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в возможности использования разработанных автором методических инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами в системах менеджмента современных российских организаций при совершенствовании процессов кадрового менеджмента, и при планировании и осуществлении цифровизации и цифровой трансформации управления человеческими ресурсами.

По теме диссертационного исследования опубликовано 10 работ, в том числе 3 публикации в изданиях из перечня ведущих рецензируемых изданий ВАК при Минобрнауки России.

Необходимо отметить, что отдельные теоретические и методические положения, представленные в диссертации, нашли применение в учебном процессе Сургутского государственного университета, а также внедрены в управленческую деятельность Группы компаний «Авангард».

Результаты работы могут найти применение на предприятиях радиоэлектронной промышленности в виду высокой востребованности персонала, обладающего цифровыми компетенциями, а также в организациях, входящих в контур управления Государственной корпорации «Ростех» (АО «КРЭТ», АО «ОПК»).

По тексту автореферата можно сделать следующие замечания:

1. Желательно более подробно раскрыть процедуру проверки корректности и надежности полученных результатов апробации работы на предприятии, в частности согласованность применения методики с оценками экспертов или показателями экономической эффективности.

2. В автореферате не корректно указано количество публикаций в изданиях из перечня рецензируемых изданий ВАК при Минобрнауки России.

Сделанные замечания не влияют на положительную оценку работы и не снижают ее научной и практической ценности.

На основании вышеизложенного считаю, что представленная диссертация и автореферат соответствуют всем установленным требованиям Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842, соответствует специальности 5.2.6 «Менеджмент». Автор диссертации Фомин Александр Анатольевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Эксперт-аналитик инновационного развития
и новых проектов
Научно-технического совета (Департамента)
Государственной корпорации «Ростех»
Кандидат технических наук



Т.В. Лопатникова

Подпись Лопатниковой Татьяны Валерьевны удостоверяю
эксперт-аналитик
Департамента управления персоналом

О.Ф. Лазовская

Телефон рабочий: +7 (495) 287-25-00, доб. 26-17
Адрес электронной почты: info@rostec.ru
Почтовый адрес: 125424, Российская Федерация,
г. Москва, Волоколамское шоссе д.75А