ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Фучеджи Анны Ивановны на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

В условиях перехода к новой технологической эпохе и стремительного развития цифровой экономики одним из лидирующих направлений становится стратегическое управление человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы, рассматриваемые в современном контексте как ключевой фактор инновационной экономики, выступают не только основой производительных сил, но и уникальным нематериальным активом, определяющим устойчивость, конкурентоспособность и успешность организаций.

Современные вызовы требуют пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом в пользу интегративных моделей, сочетающих экономические, организационные и гуманистические аспекты. Человекоцентричный и в его рамках человекоориентированный подход становятся фундаментальными для формирования эффективных стратегий управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом в условиях вступления экономики в эры 4-й и 5-й промышленных революций и перехода к 6-му технологическому укладу.

Диссертация Фучеджи А. И. является актуальной, поскольку развитие организационно-управленческого подхода к стратегическому управлению человеческими ресурсами отвечает требованиям времени и отражает объективную необходимость внедрения гибких управленческих решений, ориентированных на построение адаптивных систем рекрутинга, обучения и удержания «талантов». Особую актуальность обретает необходимость создания специализированных структур – стратегического департамента управления человеческими ресурсами для крупных организаций и отделов стратегического управления для малого и среднего бизнеса, деятельность которых направлена на совершенствование стратегического управления персоналом и организаций в целом.

Предложенные автором математическая интегральная факторная модель оценки конкурентоспособности работника и матрица соответствия его компетентностного функционала и конкурентных преимуществ формируют научно обоснованный инструментарий для выбора и разработки эффективных стратегий управления человеческими ресурсами. Их реализация в контексте принципов человекоориентации позволяет не только учитывать индивидуальные и профессиональные характеристики работников, но и выстраивать гибкие стратегии управления, соответствующие современным требованиям и стратегическим целям организаций. Всё это делает

Входящий № 08-09/90
«28» 04 2025 г.

исследование своевременным, значимым практически и востребованным как в научной, так и в прикладной деятельности.

Достоинством диссертационного исследования является усовершенствование научно-методических подходов к формированию системы стратегического управления человеческими ресурсами на основе человекоориентированной парадигмы. В работе предложен комплексный механизм стратегического управления человеческими ресурсами, включающий организационно-управленческие аспекты, прогрессивные методы анализа и практико-ориентированные модели, направленные на построение целостной и устойчивой системы управления человеческими ресурсами. Особую значимость имеет внедрение многоальтернативного сценарного подхода к выбору стратегии управления человеческими ресурсами, опирающегося на концептуальную платформу диаграммы Исикавы, что демонстрирует высокий уровень научной проработанности и методологической строгости исследования.

Ценность выводов и рекомендаций диссертации усиливается акцентом на приоритетность гуманистического подхода, в рамках которого стратегическое управление человеческими ресурсами строится на интеграции «жестких» и «мягких» навыков, при этом ключевое внимание уделяется личности, партнерству, корпоративной культуре и адаптивной организационной структуре. Такой подход отражает современные тенденции в управлении человеческими ресурсами и придаёт работе значительную теоретическую и практическую ценность. Разработанный механизм стратегического управления человеческими ресурсами ориентирован на реализацию системного цикла – от подбора и развития до эффективного использования и удержания персонала, включая управление «талантами» как важнейшим стратегическим ресурсом организации.

Прикладная ценность научного исследования подтверждена использованием полученных результатов в практике стратегического планирования ООО «Электросвязь» ДНР и расчетом прогнозируемого экономического эффекта в виде чистого дисконтированного дохода и внутренней ставке доходности.

Отмечая содержательность и завершенность научного исследования, его очевидную научную новизну и практическую значимость, необходимо также обратить внимание на ряд замечаний и дискуссионных моментов, имеющих место в диссертации:

1. Предложенные подходы к количественной и качественной оценке человеческого капитала являются безусловно ценными, но могли бы быть усилены дополнительным сравнением с альтернативными методиками, применяемыми в мировой практике.
2. Критический анализ мирового опыта стратегического управления человеческими ресурсами представлен на высоком уровне, однако целесообразно было бы более глубоко показать возможности адаптации зарубежных практик к российским реалиям посредством дополнительных теоретических исследований.

Замечания не носят принципиального характера, не умаляют общей ценности диссертации и побуждают к дискуссии.

Представленная работа является завершенным научным исследованием, хорошо структурированным и полностью освещающим поставленные в работе цели и задачи. Автореферат диссертации отличает формально-логический способ и объективность изложения материала, строгий академический стиль, который одновременно является ясным, доступным и аргументированным. Для научного текста автореферата характерны смысловая законченность, целостность и связность.

Диссертация полностью отвечает требованиям ВАК, Положению о присуждении научных степеней, а ее автор, Фучеджи Анна Ивановна, заслуживает присуждения степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Я, Дмитриченко Лилия Ивановна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук,
(специальность 08.01.01 – Экономическая теория),
профессор, заведующий кафедрой
экономической теории
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный
университет» Л.И. Дмитриченко

28.04.2025

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»
283001, Донецкая Народная Республика, г. Донецк,
ул. Университетская, 24
Тел. +7 856 302-06-00
e-mail: canc@donnu.ru
Сайт организации: https://donnu.ru/

Подпись доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономической теории Дмитриченко Л.И. удостоверяю

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ
М.Н. [illegible]