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

Происходящие в последние десятилетия изменения в процессах функционирования организаций, обусловленные их переходом на рельсы экономики знаний и ее цифровой трансформации, оказывают значительное влияние на управление персоналом, которое обретает формы управления человеческими ресурсами (далее – УЧР). Современные кадры представлены образованными, гибкими, мобильными, предприимчивыми, коммуникабельными специалистами, которые заинтересованы в участии в управлении организацией и распределении ее прибыли. В силу этого возрастает значение накопления человеческого капитала, который, обладая всеми названными качествами, представляет ядро человеческих ресурсов организации и вызывает к жизни новые методы управления ими. В центре внимания оказываются сложные и многогранные аспекты стратегического управления человеческими ресурсами, а стратегии развития ЧР организации становятся системообразующими элементами корпоративной стратегии и кадровой политики, что в свою очередь повышает требования к управлению организацией в целом. В свете изложенного, возникает необходимость в разработке стратегий УЧР в организациях, способствующих их развитию и обеспечению конкурентоспособности, которая в свою очередь повышает конкурентоспособность организации. Актуальность представленной на рассмотрение темы диссертации предопределена тем, что стратегия развития и управления ЧР рассматривается как важнейшая составляющая кадровой политики, которая может сыграть стратегическую роль в острой конкурентной борьбе за процветание и рост доли организации на рынке.

В работе поставлены и решены пять научных задач, которые комплексно раскрывают ее содержание и соответствуют заявленной в диссертации цели. Автор исследовала множество понятий, которые составляют категориально-понятийный аппарат работы, при этом подчеркивают их историческую и методологическую преемственность, а также способность, с одной стороны, быть в определенной степени взаимозаменяемыми, а с другой – иметь отличные от прочих характеристики. Работу пронизывает идея исследования поставленных задач с позиций обоснования каждой из них на основе применения современных методов и способов их решения в рамках единой предложенной автором научно-практической цепочки повышения конкурентоспособности ЧР и организации в целом.

Диссертант последовательно провела структурный мониторинг стратегических позиций организаций и факторов, влияющих на процессы

Входящий № 08-09/94
«06» 05 2025 г.

управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом организаций, оценив их с помощью математических методов ранжирования и проверки мнений экспертов на согласованность. На базе отобранных и численно оцененных стратегических факторов осуществила SWOT-анализ для выявления сильных и слабых сторон организаций, их возможностей и угроз с целью формирования на этой основе наборов мероприятий, которые ориентированы на повышение конкурентоспособности человеческих ресурсов и организаций по продаже бытовой техники и электроники на рынке Донецкой Народной Республики. В работе представлена интегрированная технология УЧР на базе разработанного автором механизма стратегического управления человеческими ресурсами, учитывающего различные модели управления в контексте человекоцентризма, а также сценарные условия их реализации. В развитие механизма предложен организационно-управленческий подход, в котором обоснована необходимость создания департамента по стратегическому управлению и развитию для крупных компаний и/или отдела стратегического УЧР для менее масштабных организаций. Разработанная диссертантом диаграмма Исикавы составляет концептуальную основу стратегического УЧР организации, а матричный подход к управлению конкурентоспособностью человеческим капиталом, человеческими ресурсами и организациями является моделью управления талантами и реализации соответствующих стратегий с учетом специфики организации.

В диссертационном исследовании заслуживают внимания моделирование производительности труда как стратегического императива развития организаций в рамках регрессионного анализа, благодаря которому выявлена значимость факторов мотивации и вовлеченности ЧР в процесс управления организацией, а также предложения по разработке четырех стратегий управления талантами с учетом комбинаций различных факторов силы и слабости, возможностей и угроз организаций, а также оценка эффективности одной из стратегий в рамках программной оболочки Excel и метода «Анализ, что … если», которые свидетельствуют о способности соискателя работать с современными компьютерными программами.

Отмечая положительные стороны, убедительные научные и практические выводы и рекомендации диссертации, следует обратить внимание на ее отдельные недостатки, которые следует учесть в будущей научной работе, а именно:

1. В таблице 11 на с. 26 автореферата автором предложены сценарии осуществления стратегий управления талантами, которые фокусируются преимущественно на экономических переменных, а возможные риски, связанные с поведенческими, мотивационными и институциональными аспектами реализации стратегий, не рассматриваются.

2. Представленные на основе проведенного комплексного SWOT-анализа цели стратегий управления талантами являются вполне обоснованными для внутриорганизационного уровня управления, однако связь между ними и планируемыми инвестициями в инновационные проекты по совершенствованию УЧР является недостаточно раскрытой.

В целом следует резюмировать, что диссертация Фучеджи А. И. посвящена чрезвычайно важным вопросам совершенствования стратегического УЧР, которые исследованы в современном оригинальном ключе, имеют теоретическую значимость и практическую ценность, являются базой для дальнейшего развития методологии стратегического управления человеческими ресурсами на основе человекоориентации, а также для эффективного использованиях в организациях торговли и других сфер деятельности в экономике.

Диссертация Фучеджи Анны Ивановны на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода» представляет собой завершенное научное исследование, выполненное в соответствии с требованиями п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Фучеджи Анна Ивановна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Я, Воронина Александра Владимировна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Кандидат экономических наук
(Специальность 08.00.05 – Экономика
и управление народным хозяйством),
доцент, заведующий кафедрой «Теория
организации и управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Ростовский государственный
университет путей сообщения» А.В. Воронина

«22» апреля 2025г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный университет путей сообщения»
344038, г. Ростов-на-Дону, площадь Ростовского Стрелкового Полка Народного Ополчения, зд. 2.
Тел.: 8 (863) 255-32-83
E-mail: up_del@rgups.ru
Сайт организации: https://rgups.ru/

Подпись кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой «Теория организации и управление персоналом» Ворониной А. В. удостоверяю.

Начальник управления по работе с персоналом
ФГБОУ ВО РГУПС Т.М. Канина