

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.488.01,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 23.05.2025 г. № 12

О присуждении Фучеджи Анне Ивановне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода» по специальности 5.2.6. Менеджмент принята к защите 10 марта 2025 года (протокол заседания № 4) диссертационным советом 24.2.488.01, созданным на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 283015, г. о. Донецк, г. Донецк, ул. Челюскинцев, д. 163А, приказ Минобрнауки России от 26 марта 2024 г. № 255/нк.

Соискатель Фучеджи Анна Ивановна, 4 декабря 1986 года рождения.

В 2008 году окончила Донецкий государственный университет управления, получила полное высшее образование по специальности «Маркетинг» и приобрела квалификацию магистра по маркетингу. В 2023 году окончила аспирантуру федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы». Работает старшим преподавателем кафедры экономики предприятия федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая

академия управления и государственной службы» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре экономики предприятия федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Иванова Татьяна Леонидовна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкая академия управления и государственной службы», кафедра экономики предприятия, профессор.

Официальные оппоненты:

Абазиева Камилла Григорьевна, доктор экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)», кафедра финансового и HR менеджмента, профессор;

Кондаурова Инна Александровна, кандидат экономических наук, доцент, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный технический университет», кафедра «Управление бизнесом и персоналом», заведующий кафедрой

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск, в своем положительном отзыве, подписанном Родионовым Александром Владимировичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой производственного менеджмента, и утвержденном ректором Рябичевым Виктором Дроновичем, доктором технических наук, профессором, указала, что диссертация Фучеджи Анны Ивановны представляет собой

завершенную научно-исследовательскую работу на актуальную тему, которая имеет важное значение как для развития концептуальных аспектов менеджмента стратегического управления человеческими ресурсами, так и для практики хозяйствования. Выводы и рекомендации работы являются в достаточной степени обоснованными. Научные труды, опубликованные автором по теме диссертации, отражают положения, выводы и рекомендации, которые являются результатом проведенного исследования. Работа отвечает требованиям, предъявленным к кандидатским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Соискатель имеет 32 опубликованные работы, в том числе по теме диссертации опубликованы 23 работы, из них в рецензируемых научных изданиях опубликованы 10 статей (включая 7 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, ДНР и ЛНР, 3 статьи в других рецензируемых научных изданиях), также опубликованы 13 работ апробационного характера. Общий объем публикаций составляет 10,45 п.л., из них 7,66 п.л. принадлежит лично автору. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем работах.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Фучеджи, А. И. Человеческий и социальный капитал как единая основа эффективного функционирования организации / Т. Л. Иванова, А. И. Фучеджи // Научный журнал «Менеджер. Вестник ДонГУУ». – 2014. – № 4(70). – С. 101-106. – 0,38 п.л.

Личный вклад соискателя: выявлены особенности социального и человеческого капитала.

2. Фучеджи, А. И. Человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности предприятий / А. И. Фучеджи // Сборник научных работ серии «Экономика». – 2021. – № 22. – С. 192-204. – 0,81 п.л.

3. Фучеджи, А. И. Анализ состояния и современных тенденций развития сферы торговли в Донецкой Народной Республике / А. И. Фучеджи

// Торговля и рынок: научный журнал. – 2022. – № 4'(64), том 2, часть 1. – С. 203-215. – 0,88 п.л.

4. Фучеджи, А. И. Оценка человеческого капитала в контексте качества управления человеческими ресурсами / Т. Л. Иванова, А. И. Фучеджи // Научный журнал «Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля». – 2023. – № 8(74). – С. 63-66. – 0,31 п.л.

Личный вклад соискателя: обобщены методы оценки человеческого капитала с позиций управления человеческими ресурсами организаций.

5. Фучеджи, А. И. Комплексный анализ системы понятий теории управления человеческими ресурсами в контексте их исторической и методологической трансформации / Т. Л. Иванова, А. В. Кретьева, А. И. Фучеджи // Научно-практический, теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – 2023. – № 7, том 2 (139). – С. 5-16. – 0,75 п.л.

Личный вклад соискателя: представлен генезис основных понятий теории управления человеческими ресурсами.

6. Фучеджи, А. И. Научно-практические подходы к разработке стратегии управления человеческими ресурсами на основе оценки конкурентоспособности человеческого капитала / Т. Л. Иванова, А. И. Фучеджи // Научно-практический, теоретический журнал «Экономика и управление: проблемы, решения». – 2024. – № 7, том 3 (147). – С. 124-135. – 0,75 п.л.

Личный вклад соискателя: предложен матричный метод построения карты конкурентного соответствия.

7. Фучеджи, А. И. Человеческий и социальный капитал в концепции стратегического управления человеческими ресурсами организации. / А. И. Фучеджи // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2024. – Том 14, № 1А. – С. 370-377. – 0,69 п.л.

8. Фучеджи, А. И. Роль человеческого капитала в технологическом развитии предприятий / Т. Л. Иванова, А. И. Фучеджи // Большая Евразия:

Развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник. – 2019. – № 2, часть 2. – С. 801-806. – 0,88 п.л.

Личный вклад соискателя: определена роль человеческого капитала в технологическом развитии предприятий.

9. Фучеджи, А. И. Стратегия управления человеческим капиталом организации в контексте оценки конкурентоспособности ее работников / Т. Л. Иванова, А. И. Фучеджи // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник. – 2022. – № 5, часть 1. – С. 855-857. – 0,44 п.л.

Личный вклад соискателя: предложена принципиальная схема разработки стратегии управления человеческим капиталом организации.

10. Фучеджи, А. И. Интегрированный подход к стратегии управления человеческими ресурсами организации / Т. Л. Иванова, А. В. Кретьева, А. И. Фучеджи // Журнал «Мировые цивилизации». – 2024. – Т. 9, № 2. – С. 1-15. – 0,94 п.л.

Личный вклад соискателя: представлены отличия парадигм управления персоналом и человеческими ресурсами.

На диссертацию и автореферат поступили 10 отзывов:

1. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры информационных технологий, математики и физики федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова» (г. Луганск) Ильина Валерия Юрьевича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В диссертации на с. 112, табл. 2.7 приведено ранжирование факторов стратегических целевых сегментов и их оценка с помощью математического метода, однако не произведено обоснование выбора именно данной системы ранжирования из ряда существующих, а также шага изменения ее показателей. 2. В п. 3.2 автор недостаточно обосновала выбор совокупности финансово-экономических и нефинансовых показателей мотивированности и вовлеченности в работу, на базе которых построена регрессионная модель производительности труда.

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры экономики предприятия и управления персоналом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (г. Донецк) Алексеева Сергея Борисовича. Отзыв положительный. Замечания: 1. В работе подчеркивается важность HR-технологий и стратегического HRM, но при этом не показано, на каком уровне зрелости находятся данные практики в рассматриваемых организациях. Это позволило бы глубже понять текущее состояние и перспективы развития стратегического управления человеческими ресурсами. 2. В условиях нестабильной военно-политической ситуации, в которой находится Донецкая Народная Республика, могут действовать специфические факторы, влияющие на поведение работников (например, постконфликтные стрессовые состояния, ценностные сдвиги, ограниченная мобильность), которые желательно учесть при анализе и формировании стратегий управления человеческими ресурсами.

3. Отзыв доктора экономических наук, профессора, заведующего кафедрой экономической теории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Донецкий государственный университет» (г. Донецк) Дмитриченко Лилии Ивановны. Отзыв положительный. Замечания: 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.

4. Отзыв доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры

управления частного образовательного учреждения высшего образования «Таганрогский институт управления и экономики» (г. Таганрог) Олейниковой Ирины Николаевны. Отзыв положительный. Замечания: В автореферате на с. 18 (таблица 9) представлены интегральные оценки конкурентоспособности работников в числовом выражении, однако в тексте отсутствует их подробная содержательная интерпретация, распределение по уровням (например, «высокая», «средняя» конкурентоспособность), а также возможные управленческие решения, вытекающие из проведенного анализа.

2. В работе предложены методы оценки человеческого капитала, однако они не нашли непосредственного отражения в комплексной системе стратегического управления человеческими ресурсами, развернутой на примере ряда технологических блок-схем. Возможно, следовало усилить логико-содержательную увязку между системой диагностики человеческого капитала и сценарным механизмом стратегического управления человеческими ресурсами на базе причинно-следственных связей.

5. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры международного бизнеса и туризма федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный аграрный университет» (г. Ставрополь) Павленко Ирины Геннадьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В диссертации сделан значительный акцент на производительности труда, которая рассмотрена как ключевой показатель уровня использования человеческих ресурсов. Однако она является частным показателем в ряду прочих показателей с точки зрения характеристики использования человеческих ресурсов организации. 2. Предложенная автором матрица интеграции корпоративных стратегий и STM, предполагающая выбор наиболее предпочтительных их комбинаций, отличается научной новизной. В то же время требует дальнейшего развития научно-методический подход к оценке эффективности каждой из возможных комбинаций. Должны получить развитие критерии оценки успешности комбинаций для того, чтобы

обеспечить возможность мониторинга и корректировки стратегий в процессе их реализации.

6. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, заведующего кафедрой «Теория организации и управление персоналом» федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный университет путей сообщения» (г. Ростов-на-Дону) Ворониной Александры Владимировны. Отзыв положительный. Замечания: 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.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры государственного и муниципального управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Севастопольский государственный университет» (г. Севастополь) Майданевич Юлии Петровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Стратегический SWOT-анализ является удобным и надежным инструментом для выявления современных возможностей и угроз, сильных и слабых сторон отрасли и организаций, однако он не является достаточно эффективным методом выявления будущего состояния организаций, проанализированных в диссертации. 2. Применение экспертного метода как для определения аддитивных показателей оценки человеческого капитала, так и для построения обобщенных объяснительных моделей стратегических позиций организаций вносит элементы субъективизма в полученные

результативные показатели, что понижает достоверность полученных результатов.

8. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономической безопасности и управления рисками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (г. Москва) Капустиной Надежды Валерьевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В таблице 2 с. 12 автореферата приведены общества с ограниченной ответственностью и организации индивидуальных предпринимателей по продажам БТиЭ, действующие на рынке ДНР. Возникает вопрос о возможности их сравнения при условии разномасштабности деятельности, численности персонала, объемов товарооборота, затрат и прибыли указанных организаций, которые оказывают влияние на конкурентные преимущества и эффективность функционирования. 2. В работе описан потенциальный эффект синергии, возникающий при реализации продуктивного стратегического набора, применяемого руководством коммерческой торговой структуры. Однако эффект синергии представлен в теоретическом контексте, и, вероятно, следовало бы подкрепить его соответствующими индикаторами оценки, отражающими его уровень и степень влияния на результаты деятельности.

9. Отзыв доктора экономических наук, профессора кафедры государственного и муниципального управления федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (г. Симферополь) Климчук Светланы Владимировны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Критический анализ мирового опыта управления человеческими ресурсами на примере различных стран, таких как США, страны Западной Европы, Япония, Франция, Германия, Швеция, Китай и Россия, представляет собой важный шаг к пониманию лучших практик в этой области. Однако для более глубокого и всестороннего анализа следовало бы уделить большее

внимание вопросам отбора специалистов в кадровый резерв руководства, поскольку данная практика дает возможность работникам почувствовать, что высший менеджмент считает их кандидатами на вакантные должности и высоко ценит их управленческий талант. 2. Приоритетными конкурентными стратегиями управления ЧР и ЧК, согласно мнению автора, являются, прежде всего, в условиях кадрового голода, стратегии управления талантами (Talent Management). Однако диссертантом недостаточно освещен возможный негативный аспект выбора данных стратегий. В частности, неверное управление талантами может привести к потере ключевых кадров, снижению производительности и конкурентоспособности организации. Важно разрабатывать стратегии привлечения, развития и удержания талантливых сотрудников, а также постоянно анализировать и оптимизировать процессы управления персоналом в целом.

10. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры инновационного менеджмента и управления проектами Института экономики, управления и юриспруденции федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Вологодский государственный университет» (г. Вологда) Советовой Надежды Павловны. Отзыв положительный. Замечание: В п.1 научной новизны автор заявляет о «Получил развитие категориально-понятийный аппарат теории стратегического УЧР» однако авторского понятия в тексте автореферата не приводит.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается требованиями, изложенными в пунктах 22, 24 Положения о присуждении ученых степеней. Выбор официальных оппонентов также обосновывается их компетентностью, опытом работы, знанием предметной области проблем научного исследования, а также наличием значительного количества публикаций в данной сфере исследований и способностью определить научную и практическую ценность диссертации. Выбор ведущей организации обосновывается широкой известностью ее научных достижений

в решении вопросов стратегического планирования, разработки стратегий повышения конкурентоспособности человеческих ресурсов и других вопросов стратегического управления организациями.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны: алгоритм структурного мониторинга факторов влияния на организации с применением методов иерархической декомпозиции и сегментирования, выявления его архитектоники в рамках метода контекстуализации; методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала и человеческих ресурсов; комплексная технология формирования стратегий управления человеческими ресурсами организации на основе сценарного подхода, построенная на основе структурного мониторинга, SWOT-анализа и оценки конкурентоспособности человеческого капитала;

предложены научно-методические подходы к формированию системы стратегического управления человеческими ресурсами согласно принципам человекоориентации, сценарного многоальтернативного планирования, построения моделей стратегического управления человеческими ресурсами в рамках комплексного механизма стратегического управления ими; усовершенствован организационно-управленческий подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами организации, позволяющие повысить обоснованность и надежность формирования конкурентной стратегии управления человеческими ресурсами на сценарной основе;

доказана целесообразность применения комплексной технологии разработки стратегического набора управления человеческими ресурсами организации на основе результатов проведенного в работе структурного мониторинга, SWOT-анализа, оценки конкурентоспособности человеческого капитала организации, моделирования производительности труда; необходимость выбора конкурентной стратегии управления человеческими ресурсами в условиях действия рыночных сил конкуренции, подтвержденного

расчетом индекса Херфиндаля-Хиршмана и его производных;

введена в научный оборот авторская трактовка понятий «архитектоника структурного мониторинга», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», «стратегическое управление человеческими ресурсами», отличающиеся от существующих аналогов в связи с их рассмотрением в формате контекстуализации и человекоориентированного подхода.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказано, что полученные в диссертации научные результаты представляют собой усовершенствование моделей, постулатов, принципов развития положений теории стратегического УЧР организаций, методов оценки конкурентоспособности человеческого капитала и человеческих ресурсов, определения конкурентных преимуществ организаций, реализуемых в рамках человекоориентированного подхода. Эффективность обоснованной конкурентной стратегии управления человеческими ресурсами и стратегического набора управления талантами может быть обеспечена при условии их соответствия целям корпоративной или бизнес-стратегии организации, которой является стратегия повышения ее конкурентоспособности;

применительно к проблематике диссертации результативно использованы принципы объективности, познаваемости, всесторонности, конкретности, развития; системный, ситуационный, стратегический, синергетический, интеграционный методы анализа и синтеза; частные методы экономико-статистического анализа, экономико-математического моделирования; стратегического планирования и управления; теории конкуренции, метода расчета KPI, BSC-анализа и др.

изложены концептуальные основы исследования подходов к управлению человеческими ресурсами в рамках теории стратегического управления человеческими ресурсами и конкурентоспособности организаций, на базе которых построены механизмы совершенствования системы стратегического управления человеческими ресурсами и формирования

стратегий управления талантами в организациях с использованием принципов и подходов человекоориентации;

раскрыта необходимость синтеза SNW-анализа и расчета KPI в рамках сбалансированной системы показателей, встроенных в метод SNW, для целей выявления конкурентных преимуществ управления человеческими ресурсами и организациями;

изучен и уточнен категориально-понятийный аппарат теории стратегического управления человеческими ресурсами, с использованием которого сконструированы и обоснованы математически авторские объяснительные модели структурного мониторинга влияния факторов на стратегические позиции организаций и стратегическое управление человеческими ресурсами; разработаны организационно-управленческий и сценарный подходы к управлению человеческими ресурсами на многоальтернативной основе; предложена технология управления конкурентоспособностью человеческого капитала и человеческих ресурсов;

проведена модернизация алгоритмов и численных методов оценки человеческого капитала, основанная на новых методиках оценки их конкурентоспособности в рамках человекоориентированного подхода, которая включает традиционные характеристики (возраст, образование, профессиональный опыт, квалификацию), а также «новые» характеристики, такие как личностно-деловые качества (работоспособность, ответственность, дисциплинированность, инициативность, знания и умения применять их в деле, ориентация на качество и эффективность работы); функциональные компетенции, мотивацию и вовлеченность работников.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены рекомендации по формированию системы стратегического управления человеческими ООО «Электросвязь», направленные на рост производительности труда сотрудников, их конкурентоспособности во внутренней среде организации и на рынке в

сравнении с другими участниками (справка от 20.12.2024 №75/12);

определены рекомендации для деятельности ООО «Донфрост», направленные на повышение конкурентоспособности организаций в рамках человекоориентированного и гуманистического подходов, которые представлены в плоскости экзо- и эндогенно-ориентированного векторов их реализации и позволяют рассмотреть эффективность стратегического управления человеческими ресурсами с позиций внутренней и внешней среды организаций, а также со стороны работников организаций и высшего руководства (справка от 15.12.2024 № б/н);

создана система практических рекомендаций на основе предложенного алгоритма и методики оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов, позволяющая выявить стратегические разрывы и проблемы в области управления человеческими ресурсами, а также повышения конкурентоспособности организаций посредством повышения уровня конкурентоспособности ее человеческих ресурсов; решение задачи формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами позволяет определить целесообразные объемы инвестиций в развитие и накопление человеческого капитала как ценного источника развития организации (справка от 15.12.2024 № б/н);

представлены приоритетные направления программы развития ООО «Диорит-Транзит» на основе предложенного комплексного подхода к формированию системы стратегического управления человеческими ресурсами организации, в которой осуществлен симбиоз человекоориентированного и гуманистического подходов к управлению человеческими ресурсами, оценке конкурентоспособности и эффективности их использования (справка от 15.12.2024 № б/н).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, согласуется с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на научных трудах зарубежных и отечественных ученых по проблеме стратегического управления человеческими ресурсами организации, результатах проведенных фундаментальных и прикладных исследований в области человекоориентированной экономики;

использовано сравнение полученных автором данных и данных, полученных ранее по рассматриваемой тематике, сделано обоснование их отличительных преимуществ, а также положений научной новизны, разработанных на их основе;

установлено количественное и качественное соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных работах и независимых источниках по тематике научного исследования;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: анализ, синтез, сравнение, обобщение, конкретизация, систематизация. Для обработки экономической информации применены программные средства общего (построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем) и специального (экспертные оценки и методы их математического обоснования, экономико-математические методы моделирования, экономико-статистические методы, диаграмма Исикавы «рыбья кость») назначения, расчеты в среде Microsoft Excel в программах «Анализ данных» и «Анализ «что ... если».

Личный вклад соискателя состоит в разработке теоретических положений и научно-практических рекомендаций по формированию стратегий управления человеческими ресурсами, а также научных подходов и моделей комплексной интегральной оценки и анализа эффективности использования человеческих ресурсов, которые апробированы на примере организаций по продаже бытовой техники и электроники на рынке ДНР, а именно: в развитии категориально-понятийного аппарата теории стратегического управления человеческими ресурсами, с использованием которого построены и обоснованы математически авторские объяснительные модели структурного мониторинга влияния факторов на стратегические

позиции организаций и стратегическое управление человеческими ресурсами; разработке алгоритма структурного мониторинга с применением методов иерархической декомпозиции и сегментирования, построения его архитектоники в рамках контекстуализации, кибернетического принципа обратной связи, что принципиально отличает его от других исследований; усовершенствовании комплекса механизмов, методов, моделей и технологий, ориентированных на целевые установки стратегического управления человеческими ресурсами, а также на управление производительностью труда как государственным стратегическим приоритетом роста конкурентоспособности человеческого капитала, человеческих ресурсов и организаций; разработке методов оценки человеческих ресурсов в рамках сценарного моделирования, гибкого стратегического управления и формирования стратегий управления талантами; обосновании целесообразности синтеза SNW-анализа и расчета KPI в рамках сбалансированной системы показателей для целей выявления конкурентных преимуществ человеческих ресурсов и организаций, а также устранения возникших стратегических разрывов; формировании совокупности стратегий управления человеческими ресурсами организации на основе симбиоза результатов структурного мониторинга, SWOT-анализа, оценки конкурентоспособности человеческого капитала, которые интегрированы в технологии сценарного подхода к формированию стратегий управления талантами, реализующих принципы человекоориентации, и эффективности внедрения в производство.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: о необходимости обоснования рекомендаций по созданию департамента стратегического управления человеческими ресурсами в организациях; о дискуссионности применения метода интегральной оценки конкурентоспособности работника в контексте логической цепочки «функциональная компетенция – ключевые конкурентные преимущества» – «конкурентоспособность человеческого капитала», которая принципиально

изменяет методики и практики традиционного анализа и оценки человеческих ресурсов.

Соискатель Фучеджи А.И. ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, привела собственную аргументацию на замечания по диссертации и автореферату и согласилась с дискуссионными замечаниями.

На заседании 23 мая 2025 года диссертационный совет принял решение за вклад в решение научно-практической задачи по развитию теоретико-методических основ, научных подходов и моделей комплексной интегральной оценки и анализа эффективности использования человеческих ресурсов с позиций накопления человеческого капитала как современного феномена организации, а также научно-практических рекомендаций по формированию стратегий управления человеческими ресурсами присудить Фучеджи Анне Ивановне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 16 человек, из них 9 докторов наук по специальности 5.2.6. Менеджмент, участвовавших в заседании, из 18 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 16, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель

диссертационного совета 24.2.488.01



А.В. Кретова

Ученый секретарь

диссертационного совета 24.2.488.01

П.А. Климова

23 мая 2025 года