

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию Фучеджи Анны Ивановны на тему
**«Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на
основе человекоориентированного подхода»**, представленную на соискание
ученой степени кандидата экономических наук по
специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы исследования

Глобализация и переход к новой парадигме экономики знаний оказали существенное влияние на менеджмент XXI века. Его основными отличительными особенностями стали гуманизация управления, переход к «плоской» организационной структуре на уровне экономического субъекта и подход к организации как к открытой системе, активно взаимодействующей с окружающим миром. При этом возросла роль человеческих ресурсов, которые рассматриваются в качестве основного носителя знаний и компетенций, а также как источник конкурентного преимущества организации. В результате качественно расширились задачи менеджмента - управление не только людьми, но и их знаниями. В этой связи возникла необходимость в формировании нового подхода к управлению человеческими ресурсами, отвечающего требованиям современной экономической парадигмы и создающего условия для эффективного функционирования организаций.

Как справедливо указывает автор, назрела острая необходимость перехода к человекоориентированной парадигме управления ЧР, в которой «люди», «персонал», «кадры» рассматриваются как ее основная ценность и фактор создания и удержания конкурентного преимущества, что является обоснованием актуальности и своевременности выбранной темы диссертационного исследования.

Входящий №	08-09/44		
« 16 »	04	2025	г.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Диссертация Фучеджи А.И. на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода» выполнена в соответствии с паспортом специальности 5.2.6. Менеджмент в части пунктов: п. 9. «Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие»; п. 14. «Стратегический менеджмент, методы и формы его осуществления. Бизнес-модели организации. Корпоративные стратегии. Стратегические ресурсы и организационные способности фирмы»; п. 23. «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами».

Определенные и сформулированные в исследовании цель, объект и предмет соответствуют теме и содержанию диссертации. Развитие теоретических положений и разработка практических рекомендаций по формированию стратегии управления человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода, рассмотренного соискателем как ядро концепции человекоцентризма – это цель, достойная постановки пяти задач, задекларированных в работе.

В ходе решения задач осуществлен авторский подход к усовершенствованию широкого понятийно-категориального аппарата темы исследования, акцентировано внимание на современных особенностях теории стратегического управления человеческими ресурсами организации, произведена оценка состояния организаций по продаже бытовой техники и электроники (далее – БТиЭ) в ДНР на основе анализа количественных показателей и иллюстрации их динамики за 2017-2023 гг., дан прогноз изменения показателей на 2024-2025 годы.

В конечном счете эффективность управления человеческими ресурсами организаций по продаже БТиЭ в ДНР определена на основе результатов предложенного автором комплексного контекстуального подхода и анализа стратегических позиций организаций во внешней среде, а также факторов влияния на их состояние во внутренней среде объектов исследования. Разработаны методы и модели оценки конкурентоспособности ЧР как первостепенного условия повышения конкурентоспособности организаций, а также стратегии повышения их конкурентоспособности на основе разработки и реализации стратегического набора управления «талантами». Обосновано, что в условиях дефицита финансовых, материально-технических и, главное, человеческих ресурсов, наиболее предпочтительными для организаций являются стратегии управления «талантами», которые способны решить проблему кадрового голода.

Основные теоретические разработки и выводы диссертации используются в процессе преподавания дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Экономическая стратегия предприятия» и «Анализ экономики предприятия» в ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» (справка от 24.09.2024 № 01-06/836).

Научно-практические разработки и методические рекомендации по повышению производительности труда взяты на вооружение в ООО «Электросвязь» (справка от 20.12.2024 г. №75/12). Методический подход к оценке конкурентоспособности персонала получил одобрение со стороны ООО «Электроспецпроект» (справка от 15.12.2024 г. № б/н). Алгоритм и методика оценки уровня управления человеческими ресурсами на основе человекоориентированного подхода использованы в деятельности ООО «Донфрост» (справка от 15.12.2024 г. № б/н). Предложенный автором комплексный подход к формированию системы стратегического управления человеческими ресурсами организации принят во внимание в рамках разработки программы развития ООО «Диорит-Транзит» (справка от 15.12.2024 г. № б/н).

Научные положения и практические выводы диссертации обсуждались на 13 научно-практических конференциях международного и регионального уровня проведения, где получили высокую оценку и одобрение.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

Научная новизна полученных результатов заключается в формировании теоретических положений и научно-практических рекомендаций по разработке конкурентных стратегий УЧР как инструмента повышения конкурентоспособности организаций; в выработке научных подходов к созданию моделей комплексной интегральной оценки и анализу эффективности использования ЧР с позиций накопления ЧК как современного феномена организации, которые апробированы на примере организаций по продаже БТиЭ на рынке Донецкой Народной Республики (далее – ДНР). Основные научные результаты, заявленные автором, заключаются в следующем:

1. Получил развитие понятийно-категориальный аппарат теории стратегического управления человеческими ресурсами, который лег в основу математических объяснительных моделей структурного мониторинга стратегических позиций организаций и стратегического управления человеческими ресурсами и был апробирован на примере организаций по продаже БТиЭ в ДНР. Особенностью предложенного алгоритма является использование для его построения методов иерархической декомпозиции и сегментирования стратегических позиций организаций в контексте их внешней и внутренней среды, а также процессов стратегического управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом, выявления архитектоники этапов стратегического мониторинга для целей проведения стратегического количественного и качественного SWOT-анализа, что принципиально отличает авторский подход от других исследований.

2. Усовершенствованы научно-методические подходы к формированию системы стратегического управления человеческими ресурсами на основе принципов человекоориентации, представленные в контекстах разработки комплекса механизмов, методов, моделей и технологий, ориентированных на целевые установки стратегического УЧР, а также на управление производительностью труда как важнейшим приоритетом роста конкурентоспособности человеческого капитала, человеческих ресурсов и организации, заявленным как стратегический государственный императив.

3. Особенностью диссертационного исследования является рекомендация проводить предварительную оценку уровня конкуренции в отрасли для обоснования целесообразности выбора стратегии повышения конкурентоспособности организаций, что осуществлено в работе с помощью индекса Херфиндаля-Хиршмана. Расчет индекса для организаций по продаже БТиЭ в ДНР подтвердил действие на рынке отрасли сил конкуренции и необходимость выбора конкурентной стратегии управления человеческими ресурсами как инструмента экономического роста организаций. Заслуживает внимания предложение осуществлять синтез SNW-анализа и расчет KPI в организациях отрасли в рамках сбалансированной системы показателей, встроенных в таблицу SNW, для целей выявления конкурентных преимуществ человеческих ресурсов и организаций, а также стратегических разрывов между целевыми и достигнутыми показателями их функционирования.

4. Представляют интерес два комплексных метода оценки конкурентоспособности ЧК и ЧР, которые позволяют дать всестороннюю оценку их характеристик в контексте человекоориентированного гуманистического подхода, в которых сделана авторская попытка всесторонне оценить человеческий капитал и человеческие ресурсы организации.

5. Усовершенствован механизм стратегического управления и организационно-управленческий подход к стратегическому управлению

человеческими ресурсами организации, применимый также для рынка БТиЭ в ДНР, использование которого эффективно, как указывает автор, на многоальтернативной сценарной основе, в том числе с позиций выбора организационной структуры управления торговой организацией.

6. Сформирована комплексная технология разработки системы стратегий управления человеческими ресурсами организации на основе результатов проведенного в работе структурного мониторинга, SWOT-анализа, оценки конкурентоспособности человеческого капитала организации, которые интегрированы в алгоритме сценарного подхода к формированию стратегий управления «талантами», или ТМ, реализующих принципы человекоориентации, и определены подходы к определению их эффективности.

7. Автором сделана попытка разработать целостную систему управления человеческими ресурсами, которая базируется на реализации совокупности ключевых функций теории стратегического управления, начиная от стратегического мониторинга состояния организаций и процессов стратегического управления ими, выбора и математической оценки наиболее значимых факторов-характеристик человеческих ресурсов и человеческого капитала, стратегического SWOT-анализа, алгоритмов интегральной оценки человеческих ресурсов и заканчивая обоснованием наилучших стратегий управления ими в современных условиях.

Таким образом, теоретические положения и элементы новизны, выводы и рекомендации диссертационного исследования являются достаточно обоснованными, аргументированными, имеющими под собой основательную доказательную базу. Достоверность результатов, полученных диссертантом, подтверждается использованием совокупности теоретико-методологических положений, методов и моделей ряда научных дисциплин, избранной методологии исследования на основе системного и интегративного подходов к

управлению человеческими ресурсами и человеческим капиталом организации на основе современного человекоориентированного подхода.

Замечания

Несмотря на высокий теоретический уровень и практическую значимость выводов и рекомендаций диссертации, в работе имеют место отдельные положения дискуссионного характера, среди которых необходимо назвать следующие:

1. Диссертацию отличает многоаспектность поставленных научных задач, подходы к решению которых достаточно широко представлены в содержательных многоэлементных блок-схемах. В частности, разработан организационно-управленческий подход к стратегическому УЧР организации на основе принципов человекоориентации (рисунок 3.9, стр. 159 диссертации), в котором предложено создать департамент по стратегическому управлению и развитию (SMD) для организаций значительного размера или отдел стратегического управления, планирования и развития ЧР на базе HR-службы для организаций небольшого масштаба производства. С нашей точки зрения, их создание приведет к избыточности штата управленцев и громоздкости структуры управления организацией.

2. Особое место в современном механизме управления человеческими ресурсами научными работниками и специалистами-практиками отводится корпоративной культуре как одному из ключевых факторов количественного и качественного роста человеческого капитала, однако этой составляющей в структуре предложенного автором организационно-управленческого механизма, на наш взгляд, не уделено должного внимания.

3. В параграфе 1.2 (с. 28-53) автор говорит об исторической преемственности этапов развития и имплементации парадигмы управления человеческими ресурсами, однако в настоящее время применяются как теории

управления человеческими ресурсами, так и управления персоналом, которые не исключают друг друга. Исходя из этого, соискателю необходимо было бы проанализировать показатели динамики персонала, в частности, такие как коэффициент найма и выбытия, текучести, постоянства кадров, которые показывают состояние человеческих ресурсов в конкретной организации в конкретный период времени.

4. В фокусе внимания ученых находится инвестиционный аспект исследования человеческого капитала, который не нашел отражения в работе. Однако успешное инвестирование в человеческий капитал, как известно, является источником его развития и накопления.

Вместе с тем следует отметить, что указанные выше замечания не влияют на общую положительную оценку работы и не снижают значимости полученных в диссертационном исследовании теоретических выводов и практических результатов.

Заключение

Диссертация Фучеджи Анны Ивановны на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода» имеет теоретико-методологическое и практическое значение, признанное научным сообществом и представителями реального сектора экономики. Полученные в работе научно обоснованные результаты вносят вклад теоретического и практического характера в решение задач стратегического управления человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода.

Автореферат содержательно отражает результаты решения задач, поставленных в диссертации, и соответствует всем предъявляемым требованиям к его структуре и содержанию. Диссертация соответствует Паспорту научных специальностей ВАК при Минобрнауки России по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Научные труды, опубликованные автором по теме диссертации, отражают положения, выводы и рекомендации, которые являются результатом проведенного исследования.

Таким образом, диссертация Фучеджи Анны Ивановны, выполненная на тему «Стратегическое управление человеческими ресурсами организации на основе человекоориентированного подхода», представляет собой цельное, оригинальное, научно обоснованное квалификационное исследование, которое отличается приращением научного теоретического знания, а также новизной методических подходов в области оценки и анализа эффективности использования человеческих ресурсов с позиций накопления человеческого капитала как особого нематериального актива организации, полностью соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ №842 от 24.09.2013 г. (в действующей редакции), а ее автор, Фучеджи Анна Ивановна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Я, Абазиева Камилла Григорьевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:
Доктор экономических наук
(08.00.12 Бухгалтерский учет, статистика),
доцент, профессор кафедры финансовый
и HR менеджмент
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)»



К.Г. Абазиева

«10» апреля 2025г.

344082, г. Ростов-на-Дону,
пер. Островского, 62, каб.205
тел.: (863) 267-18-81
fm_hr@mail.ru

