УТВЕРЖДАЮ

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Луганский государственный
университет имени Владимира Даля»
доктор технических наук, профессор

_____ В.Г. Рябичев

«04» апреля 2025 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации о 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

Актуальность для науки и практики

В условиях перехода общества на стадию экономики знаний управление человеческими ресурсами обрело статус проблемы, требующей последовательного системного решения. Отношение к работнику как к личности, обладающей физическими и умственными способностями, носителю человеческого и интеллектуального потенциала, имеющей творческое и креативное начала, способно приносить организации значительную выгоду, которая, в конечном счете, выражается в росте конкурентных преимуществ и конкурентоспособности организации на рынке. Вызовы и запросы времени требуют трансформации ресурсного подхода к человеку как ценному нематериальному активу в гуманистический подход, однако важность этой конвертации еще не достигла должного уровня осознания высшим

Входящий № 08-09/68
«04» 04 2025 г.

менеджментом организаций. Поставленная проблема предполагает создание специальной системы стратегического управлением человеческими ресурсами (далее – СУЧР), в которой названные вопросы соединяются в одно целое. Обоснование актуальности темы работы, сформулированные цель и задачи, структура, а также содержание и логика изложения материала диссертации свидетельствуют об инновационной направленности исследований автора в вопросах, связанных со стратегическим управлением человеческими ресурсами и способности диссертанта вносить научную новизну в теорию и практику решения данной проблемы.

Основные научные результаты и их значимость для науки и производства

Диссертация А. И. Фучеджи логично структурирована, отражает логику цели и решения заявленных задач, изложена академическим языком, идеи выражены достаточно четко, полно, конкретно и содержательно. Диссертант четко определила цель исследования, а также его объект и предмет, которые соответствуют содержанию работы. Для диссертационного исследования характерны смысловая завершенность, целостность и связность текста, непротиворечивый переход от одной мысли к другой, от одного параграфа к другому. Исследование носит научный характер, отражающий методический и прикладной аспекты исследования. Диссертация содержит введение, три главы и заключение, в рамках которых автору удалось решить поставленные в ней задачи.

Обоснованность и достоверность результатов, выводов и рекомендаций исследования подтверждается использованием значительного числа научных литературных источников, периодических изданий, материалов сети Интернет, нормативно-законодательных документов, апробированного

исследовательского материала, обобщенного отечественного и зарубежного опыта, а также практическим внедрением результатов работы.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке теоретических положений и научно-практических рекомендаций по формированию стратегий УЧР; научных подходов и моделей комплексной интегральной оценки и анализа эффективности использования ЧР с позиций накопления ЧК как феномена современной организации, которые апробированы на примере организаций по продаже бытовой техники и электроники (далее – БТиЭ) на рынке Донецкой Народной Республики (далее – ДНР). Основные научные результаты, заявленные автором, заключаются в следующем:

1. Получил развитие категориально-понятийный аппарат теории стратегического управления человеческими ресурсами, на основе которого построены и обоснованы математически авторские объяснительные модели структурного мониторинга влияния факторов окружения на стратегические позиции организаций и стратегическое управление человеческими ресурсами, которые апробированы на примере организаций по продаже БТиЭ в ДНР. Алгоритм структурного мониторинга разработан с применением методов иерархической декомпозиции и сегментирования, выявления его архитектоники в рамках контекстуализации исследования, что принципиально отличает его от других научных работ.

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 управления человеческими ресурсами, а также на управление производительностью труда как стратегическим приоритетом роста конкурентоспособности человеческого капитала,

человеческих ресурсов и организации, которые являются отличительными характеристиками разработанных подходов.

3. Предложено проводить оценку уровня конкуренции в отрасли с помощью индекса Херфиндаля-Хиршмана. Расчет индекса для организаций по продаже БТиЭ в ДНР свидетельствует о действии на рынке сил конкуренции, что подтверждает необходимость выбора конкурентной стратегии управления человеческими ресурсами для повышения конкурентоспособности организаций. Рекомендовано осуществлять синтез SNW-анализа и расчета KPI в рамках сбалансированной системы показателей, встроенных в таблицу SNW, для целей выявления конкурентных преимуществ человеческих ресурсов и организаций.

4. Разработаны методы оценки конкурентоспособности человеческого капитала и человеческих ресурсов, усовершенствован организационно-управленческий подход к стратегическому управлению человеческими ресурсами организации, применимый также для организаций по продаже БТиЭ в ДНР, позволяющие повысить обоснованность и надежность формирования конкурентной стратегии УЧР на сценарной основе.

5. 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 ТМ, реализующих принципы человекоориентации, и обоснованы подходы к определению их эффективности.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что предложенные в диссертации научно-методические подходы, модели, постулаты, принципы являются развитием положений теории стратегического управления человеческими ресурсами организаций, методов оценки конкурентоспособности человеческого капитала и человеческих ресурсов,

определения конкурентных преимуществ организаций, реализуемых в рамках человекоориентированного подхода. Эффективность выбранной 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.

Практическая значимость исследования заключается в возможности и целесообразности имплементации научно-теоретических подходов, выводов и рекомендаций, изложенных в работе, в конкретные алгоритмы, модели, методические и практические рекомендации по созданию системы стратегического управления человеческими ресурсами и их использования на практике.

Диссертация подготовлена в рамках плана научно-исследовательских работ ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы» и темы «Механизмы формирования и развития социоэкономических систем на уровне государственных и корпоративных управленческих структур» (регистрационный номер НИОКТР 124012400289-5).

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).

По теме диссертации опубликовано 23 научных работы, в том числе: 10 статей в рецензируемых научных изданиях (включая 7 статей в рецензируемых изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки России, ДНР и ЛНР, 3 статьи в других рецензируемых научных изданиях), 13 работ апробационного характера. Общий объем публикаций составляет 10,45 п.л., из них 7,66 п.л. принадлежит лично автору.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Считаем целесообразным использовать основные результаты, выводы и рекомендации диссертации Фучеджи Анны Ивановны в практической деятельности организаций различных сфер деятельности.

Рекомендации диссертации могут быть применены в образовательной сфере при преподавании учебных дисциплин «Управление человеческими ресурсами», «Экономическая стратегия предприятия» и «Анализ экономики предприятия», а также при выполнении дипломных и магистерских диссертаций студентов экономических специальностей.

Общие замечания

Подчеркивая достоинства диссертации, развитый авторский подход к решению поставленных задач, обоснованность и достоверность полученных научных результатов, их теоретическую значимость и практическую ценность,

следует назвать ряд дискуссионных положений, которые требуют дополнительных исследований:

1. Методологическую основу исследования проблемы в работе составляют идеи современного гуманистического подхода, однако они произрастают из экономического и организационного подходов, которые не утратили свою актуальность. В целом автор отдает предпочтение человекоориентированному гуманистическому подходу в управлении человеческими ресурсами, однако также говорит о необходимости обеспечения триединства экономического, организационного и гуманистического, несколько нарушая логику рассуждений.

2. В диссертации на рисунке 3.1, с. 145, представлен механизм стратегического УЧР организации на основе человекоориентированного подхода, одним из центральных элементов которого являются модели управления, однако автор не ограничивается их набором в механизме и дополняет моделями, показанными на рисунке 3.3, с. 147, что представляется несколько избыточным для данного исследования.

3. В главе 3 приведены два разработанных автором метода оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов и человеческого капитала организаций. Однако остается не до конца объясненным вопрос, являются ли они автономными либо должны дополнять друг друга в ходе исследования и оценки уровня конкурентоспособности человеческих ресурсов организации.

4. В математической интегральной факторной модели, представляющей алгоритм оценки человеческих ресурсов и человеческого капитала, предложено анализировать 4 групповых показателя: уровень квалификации работников; уровень личных деловых качеств; уровень функциональной компетентоспособности; уровень мотивированности и вовлеченности в работу, которые оцениваются на основе единичных показателей работников в рамках каждой группы (рисунок 3.14, с. 184

диссертации). Однако перечень единичных показателей оценки в каждой группе является обширным, а критерии их отбора в работе не приведены.

5. Многоаспектность оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов и их человеческого капитала, наличие большого количества оценочных показателей могут потребовать затрат времени и ресурсов для проведения данной процедуры, что умаляет преимущества предложенного подхода.

Вместе с тем отмеченные недостатки не являются критичными с точки зрения теоретической значимости и практической ценности диссертации, не умаляют достоинств диссертационного исследования и не влияют на общую положительную оценку работы.

Заключение

Диссертация Фучеджи Анны Ивановны представляет собой завершенную научно-исследовательскую работу на актуальную современную тему, которая имеет важное значение как для развития концептуальных аспектов менеджмента стратегического управления человеческими ресурсами, так и для практики хозяйствования, в частности, организаций по продаже бытовой техники и электроники Донецкой Народной Республики в разрезе отдельных направлений их деятельности. Выводы и рекомендации работы являются в достаточной степени обоснованными. Автореферат соответствует содержанию диссертации. Научные труды, опубликованные автором по теме диссертации, отражают положения, выводы и рекомендации, которые являются результатом проведенного исследования.

Работа отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, указанным в Положении о присуждении ученых степеней, а ее автор заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Отзыв подготовлен, обсужден и одобрен на заседании объединенного научного семинара, проведенного на базе кафедры производственного менеджмента с участием кафедры экономики предприятия и кафедры управления персоналом и экономической теории федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», протокол 9 от 01.04 2025г.

Я, Родионов Александр Владимирович, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Доктор экономических наук
по специальности 08.00.04 – Экономика и
управление предприятиями,
профессор, заведующий кафедры
производственного менеджмента
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Луганский государственный
университет имени Владимира Даля» А.В. Родионов

«01» апреля 2025г.

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
291034, ЛНР, г. Луганск, кв. Молодежный, дом 20А
тел.: +7(8572) 34-48-28
E-mail: dahl.univer@yandex.ru
Сайт: https://daluniver.ru/

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
Директор департамента управления
персоналом ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»
Ю.А. Степанова