

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по научной работе  
ФГБОУ ВО «Нижегородский  
государственный технический  
университет им. Р.Е. Алексеева»,  
д.ф.-м.н., профессор, профессор РАН



\_\_\_\_\_ А.А. Куркин

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

## ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» на диссертационную работу Щербакова Артема Сергеевича на тему «Управление человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки», представленную в диссертационный совет 24.2.366.11 на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки)**

### **1. Актуальность темы диссертационного исследования.**

Диссертация Щербакова Артема Сергеевича посвящена разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на базе их комплексной оценки. Выбор объекта и предмета диссертационного исследования в полной мере обоснован и соответствует актуальным потребностям теории и практики управления человеческими ресурсами.

В современных реалиях оценка человеческих ресурсов необходима не только для оптимизации расходов на них, но и для запуска управленческого процесса посредством включения в функцию планирования аргументированной оценки компетенций работников и принятия решения о соответствии обладаемых ими компетенций содержанию предполагаемой работы, необходимости повышения квалификации в ответ на новые вызовы внешней среды, продвижения по служебной лестнице и повышения

социального и профессионального авторитета внутри и вне организации, создания условий для более полной реализации человеческого потенциала организации.

Управление человеческими ресурсами всё больше основывается не на их субъективной оценке, а на научно-комплексной. В экономической политике Российской Федерации всё чаще декларируются тезисы о необходимости развития человеческих ресурсов в том числе благодаря наращиванию задействованного в экономике человеческого капитала.

В тоже время, на текущий момент отсутствуют чётко сформулированные научно-методические и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки, что затрудняет развитие отечественной экономики. Стоит отметить, что в зарубежных странах также не сформулированы общепринятые научно-методические и практические рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки, как следствие научная дискуссия в данной области исследования является динамичной и открытой. Вышеперечисленными фактами определяется важность и своевременность обращения диссертанта к теме, затрагивающей вопросы управления человеческими ресурсами на базе их комплексной оценки.

Следовательно, актуальность темы диссертационного исследования Щербакова Артема Сергеевича не вызывает сомнений, а научное направление, которое рассматривает соискатель, можно назвать перспективным, что подтверждается отечественными и зарубежными публикациями по заявленной тематике. Автор определил цель диссертации по разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки, что позволяет решить актуальную научную задачу и предложить научно-методические и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами на основе формирования комплексной модели их оценки.

## **2. Значимость для науки и практической сферы результатов, полученных автором диссертации.**

Значимость результатов диссертационного исследования Щербакова А.С. состоит в развитии и разработке научно-методических, практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами посредством формирования комплексной модели их оценки.

К теоретически значимым результатам диссертационного исследования относятся: уточнены содержания категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами»; выявлены подходы к эволюции становления понятия «человеческие ресурсы» в истории развития управленческой мысли; предложена цепочка теоретических преобразований

дефиниции «человеческие ресурсы»; обоснована и предложена уточненная классификация моделей оценки; разработана комплексная модель оценки человеческих ресурсов; представлена многоуровневая группировка общих и специальных характеристик человеческих ресурсов, а также дополнительных характеристик, позволяющих проводить сравнение качества человеческих ресурсов экономических субъектов на микро- и мезоуровне как в индексной, так и в стоимостной форме.

Практическая значимость состоит в предложении, апробации и внедрении комплексной модели оценки человеческих ресурсов, которая является основой авторского механизма управления человеческими ресурсами. Соискателем получено свидетельство о государственной регистрации программы «Комплексная оценка человеческих ресурсов (конфигурация к программе 1С: Предприятие)» для ЭВМ, которая позволяет упростить апробацию и внедрение комплексной модели оценки человеческих ресурсов в деятельность экономических субъектов. Даны конкретные рекомендации, позволяющие использовать результаты диссертационного исследования в практической деятельности по управлению человеческими ресурсами как в государственных, так и в частных организациях, на уровне отрасли и региона.

В целом совокупность полученных автором результатов позволяет утверждать, что в диссертации Щербакова А.С. успешно решена научная задача, имеющая существенное значение для управления человеческими ресурсами.

### **3. Личное участие автора в получении научных результатов, изложенных в диссертации.**

Личный вклад диссертанта состоит в активном участии на всех этапах процесса проведения научных изысканий, направленных на преодоление проблем управления человеческими ресурсами в деятельности государственных и частных экономических субъектов, и разработке комплексной модели оценки человеческих ресурсов для принятия эффективных управленческих решений в условиях повсеместного развития цифровых технологий. В диссертации Щербакова А.С. надлежаще раскрыт весь спектр личных разработок по решению поставленной научной задачи.

Основные положения, результаты и выводы, содержащиеся в диссертации, прошли необходимую апробацию при их обсуждении на профильных научно-практических конференциях различных уровней.

Основные результаты исследования опубликованы в 9 научных публикациях, 5 из которых входят в Перечень рецензируемых научных изданий, где должны быть опубликованы основные научные результаты

диссертации на соискание степени кандидата наук; получено свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ.

#### **4. Научная новизна результатов диссертационного исследования.**

Научная новизна диссертационной работы Щербакова А.С. состоит в решении научной задачи, заключающейся в разработке научно-методических положений и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе формирования комплексной модели их оценки.

По мнению специалистов ведущей организации, наиболее значимыми результатами диссертационной работы, обладающими значительной ценностью для науки и практики управления человеческими ресурсами, являются следующие:

– во-первых, уточнено содержание категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» (п. 1.1), для чего были проанализированы два периода истории развития управленческой мысли (с. 14–25), выявлены подходы к становлению определения «человеческих ресурсов» (с. 25), сформулирована цепочка теоретических преобразований, характеризующая содержание процесса участия людей в хозяйственной жизни (с. 26–27), выявлены подходы к изучению человеческих ресурсов (с. 27);

– во-вторых, предложена и обоснована уточненная классификация моделей оценки (п. 2.1), для чего был проведён анализ традиционных моделей оценки человеческих ресурсов (с. 62–73) и (с. 73–82);

– в-третьих, разработана комплексная модель оценки человеческих ресурсов (п. 3.1). Модель отличается от отечественных и зарубежных аналогов своей комплексностью, которая раскрывается: разработкой многоуровневой группировки общих и специальных характеристик человеческих ресурсов, сложившейся в результате сравнительного анализа изложенных в мировой научной литературе классификаций по принципу частоты использования (с. 83–107); включением в модель физиологических, когнитивных, социально-эмоциональных характеристик микроуровня, востребованных в современных условиях (с. 107–109; с. 122–130); разработкой дополнительных характеристик, позволяющих проводить сравнение качества человеческих ресурсов экономических субъектов на микро- и мезоуровне как в индексной, так и в стоимостной форме (с. 131–135); возможностью визуализации качественных и количественных показателей человеческих ресурсов в виде диаграммы (с. 148; с. 223–224; с. 229–230);

– в-четвертых, предложен механизм управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель оценки

человеческих ресурсов (п. 3.1). Механизм позволяет самостоятельно без привлечения внешних экспертов проводить всестороннюю оценку способностей, знаний и навыков сотрудников для выработки решений по управлению их карьерой и профессионально-должностным продвижением (с. 118–121; с. 200–222; с. 230), в том числе при помощи авторского программного решения (с. 136–137; с. 229.). Отличительной особенностью механизма является то, что он позволяет транслировать стратегию развития человеческих ресурсов в общую бизнес-стратегию организации, а также выработать практики управления человеческими ресурсами, направленные на достижение общих организационных целей, основываясь на комплексной модели оценки человеческих ресурсов (с. 138–163).

По всем заявленным автором научным результатам в диссертационном исследовании и автореферате диссертации достаточно подробно и аргументировано представлены отличия от предшествующих теоретических, методологических и практических работ. Это позволяет заключить, что в диссертации Щербакова Артема Сергеевича получен комплекс новых результатов, развивающих управление человеческими ресурсами посредством их комплексной оценки.

#### **5. Достоверность и обоснованность научных результатов диссертации.**

Достоверность основных результатов диссертационного исследования обеспечивается использованием информации по исследуемой теме, полученной из надёжных источников; корректным и логичным её применением; использованием адекватного экономико-математического аппарата для решения поставленных задач; достаточным количеством учитываемых факторов и логичной интерпретацией выявленных различий. Теоретические положения основаны на общеизвестных и общепринятых научных концепциях, известной методологии оценки человеческих ресурсов, утверждённых приоритетах научно-технического, управленческого развития страны, регионов и отраслей, с учётом необходимости комплексной оценки человеческих ресурсов, в том числе, с применением макро-, мезо-, микроэкономических показателей.

Обоснованность научных результатов диссертации определяется использованием системного, процессного и ситуационного подходов для решения поставленной научной задачи. Структура диссертации полностью соответствует логической последовательности решения конкретных исследовательских задач. Теоретические положения диссертационного исследования основаны на трудах отечественных и зарубежных учёных по теме исследования. Особое внимание соискатель уделил научным исследованиям, в которых рассматриваются: отечественный и зарубежный

опыт определения дефиниций «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», общемировая специфика оценки человеческих ресурсов, отечественные и зарубежные исследования в области определения характеристик/субизмерений структуры человеческих ресурсов, отечественная и зарубежная практика разработки моделей оценки человеческих ресурсов и его капитальной формы.

Все основные научные результаты диссертационного исследования Щербакова Артема Сергеевича апробированы и успешно внедрены в практическую деятельность предприятия различного масштаба. Доведены до сведения и одобрены исполнительными органами власти Правительства Владимирской области, ответственными за комплексное развитие малого и среднего предпринимательства, в том числе за проведение анализа финансовых, экономических, социальных и иных показателей развития малого и среднего предпринимательства и эффективности применения мер по его развитию, за разработку прогноза развития малого и среднего предпринимательства региона, а также за осуществление методического обеспечения органов местного самоуправления и содействия им в разработке и реализации мер по развитию малого и среднего предпринимательства на территориях муниципальных образований. Часть научных результатов зарегистрированы в виде программы для ЭВМ в Федеральной службе по интеллектуальной собственности и принадлежат автору диссертационного исследования.

#### **6. Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации.**

Разработанные в диссертации Щербакова Артема Сергеевича научно-методические подходы могут в дальнейшем использоваться при принятии управленческих решений по развитию практики управления человеческими ресурсами в государственных и частных организациях на федеральном, региональном и местном уровнях управления. О серьёзности выводов и рекомендаций, предложенных в диссертации, свидетельствуют применение основных результатов исследования в практической деятельности пяти экономических субъектов, в деятельности Министерства предпринимательства и туризма Владимирской области, а также государственная регистрация программы для ЭВМ «Комплексная оценка человеческих ресурсов» (конфигурация к программе 1С: Предприятие) в Роспатенте.

Теоретические разработки автора могут быть использованы для методического обеспечения учебного процесса по профильным дисциплинам бакалавриата и магистратуры соответствующих направлений Института экономики и туризма ВлГУ.

## 7. Достоинства и недостатки, дискуссионные моменты диссертационного исследования.

Достоинства научно-квалификационной работы заключаются в следующем:

– для повышения точности итогов оценки в результате применения комплексной модели оценки человеческих ресурсов автором была выявлена специфика оценки человеческих ресурсов (с. 42–54);

– разработана и подробно описана предлагаемая комплексная модель оценки человеческих ресурсов, в том числе детально изложена методика расчета как автоматизированным способом с помощью программы для ЭВМ (с. 136–137; с. 229), так и ручным способом (с. 138–148; с. 201–222);

– научные положения и рекомендации диссертационного исследования апробированы и внедрены в деятельность государственных и частных организаций (с. 159–160; с. 228).

Несмотря на общую положительную оценку работы, явные признаки новизны, следует отметить некоторые недостатки и выяснить позицию соискателя по ряду вопросов.

1. В рамках исследования в контексте оценки состояния человеческих ресурсов были проанализированы два периода истории развития управленческой мысли: Новое время, Новейшее время (с. 14–26). Почему автором были выбраны именно данные исторические периоды?

2. В рамках диссертационного исследования автор выделяет 129 характеристик, применяемых при оценке человеческих ресурсов (с. 96–98), однако в комплексной модели оценки такие подгруппы субизмерений как  $Ph_C^N$ ,  $Ph_C^H$ ,  $C_C^N$ ,  $SE_C^N$ ,  $Ph_S^N$ ,  $Ph_S^A$ ,  $SE_S^H$  оцениваются всего лишь одним субизмерением/характеристикой (с. 122–131). С этим можно согласиться, но не получим ли мы чрезмерно завышенные или заниженные показатели по данным критериям?

3. Проводя оценку экономического эффективности, автор оценивает временные затраты до и после внедрения в деятельность предприятия (с. 152–157), при этом соискатель не уточняет, были ли временные наблюдения зафиксированы при комплексной оценке человеческих ресурсов с помощью программы или она была проведена вручную по методике?

4. Диссертантом отмечена взаимосвязь двух частных моделей оценки общего и специального человеческого капитала в виде модели 3 (с. 83). Согласно данной модели, стоимость человеческих ресурсов возможно определить на основе данных только о стоимости общих человеческих ресурсов, в случае если нет данных о стоимости специальных ресурсов. Можно ли определить стоимость человеческих ресурсов, если по итогам

анкетирования известна стоимость специальных человеческих ресурсов, а стоимость общих человеческих ресурсов неизвестна?

Указанные замечания и дискуссионные вопросы не снижают научной значимости и практической ценности полученных автором результатов, не отражаются на общей положительной оценке диссертационной работы в целом.

#### **8. Заключение о соответствии критериям положения о присуждении учёных степеней.**

Диссертация Щербакова Артема Сергеевича соответствует всем требованиям и критериям, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. В диссертационной работе в полной мере отражена совокупность новых научных положений, выносимых автором на защиту, приводится информация о практическом использовании полученных результатов. Рукопись диссертации написана и оформлена в соответствии с требованиями ГОСТ подготовки текстового материала. В работе достаточно информативно представлены таблицы, рисунки, формулы и приложения. Работа логически структурирована, разделы диссертации и отдельные параграфы имеют внутреннее единство. Выводы по диссертации и авторские рекомендации аргументированы, раскрывают изучаемую проблему в целом и ее отдельные аспекты. Основные положения и результаты выполненных исследований докладывались и широко обсуждались на научно-практических конференциях.

Цель работы достигнута, поставленные задачи решены, получены новые теоретические и методологические результаты, выводы и рекомендации обоснованы. Автореферат в полной мере отражает содержание диссертации, а публикации Щербакова Артема Сергеевича в полной мере отражают основное содержание представленной к защите работы.

Выполненное диссертационное исследование по своей тематике и содержанию соответствует профилю диссертационного совета 24.2.366.11, созданного на базе ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», содержание работы и полученные результаты исследования соответствуют пунктам п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами», п. 25 «Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Модели и методы стимулирования менеджеров» паспорта специальностей ВАК 5.2.6. – Менеджмент (экономические науки).

Таким образом, диссертационная работа Щербакова Артема Сергеевича на тему «Управление человеческими ресурсами на основе их



комплексной оценки» является законченной научно-квалификационной работой, содержащей новое решение актуальной научной задачи, состоящей в разработке научно-методических положений и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на базе формирования комплексной модели их оценки, имеющей существенное значение для специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

По своему теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению исследование удовлетворяет требованиям пп. 9 –14 «Положения о присуждении учёных степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а её автор Щербаков Артем Сергеевич заслуживает присуждения искомой учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры «Управление инновационной деятельностью» Института экономики и управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева» (НГТУ). Присутствовало на заседании 20 чел. Результаты голосования: «за» – 20, «против» – нет, «воздержался» – нет (протокол № 8 от 03.07.2024).

Заведующий кафедрой «Управление инновационной деятельностью», заместитель директора по научной работе Института экономики и управления НГТУ, доктор экономических наук, профессор

03.07.2024



Лапаев Дмитрий Николаевич

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева»  
Адрес: 603155, г. Нижний Новгород, ул. Минина, д. 24  
Телефон: +7 (831) 436-23-25; Почта: nntu@nntu.ru