

В диссертационный совет 24.2.366.11, созданный  
на базе ФГБОУ ВО «Российский государственный  
гуманитарный университет»

### **ОТЗЫВ**

**официального оппонента, доктора экономических наук, профессора  
Овчинниковой Оксаны Петровны на диссертацию Щербакова Артема  
Сергеевича на тему: «Управление человеческими ресурсами на основе их  
комплексной оценки», представленную на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент  
(экономические науки)**

#### **Актуальность темы диссертационного исследования**

Современная экономическая ситуация подтверждает, что человеческие ресурсы играют ключевую роль в развитии экономики. В условиях цифровой экономики и постоянного дефицита квалифицированных кадров необходимо использовать инструменты, которые позволяют эффективно управлять человеческими ресурсами на основе данных, что соответствует стратегическим задачам Российской Федерации до 2036 года, а также национальным проектам Российской Федерации. Для решения масштабных задач необходимо развивать новые подходы к управлению человеческими ресурсами, их оценке и оцифровке, что позволит повысить эффективность управленческих решений лицами, принимающими решения, а также вводить автоматизированные процессы в управление персоналом.

В экономической науке до настоящего времени недостаточно разработаны методики стоимостной и индикаторной оценки человеческих ресурсов с учётом показателей, характеризующих их особенности. Представленная диссертационная работа Щербакова Артема Сергеевича актуальна и имеет практическое значение для предприятий различных форм собственности в современных условиях.

**Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации и их достоверность.**

Цель исследования, сформулированная автором, заключается в разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами. Для достижения поставленной цели диссертант решает ряд задач, которые последовательно раскрывают содержание работы. Соискатель использует в своей работе ряд общих и специальных методов исследования, таких как теоретические концепции, статистические данные российских и международных организаций, результаты исследований отечественных и зарубежных учёных в области управления человеческими ресурсами, человеческого капитала и их оценки.

К достоинствам работы следует отнести то, что диссертант опирался на обширную базу отечественных и зарубежных источников научной литературы. Достоверность научных и практических результатов подтверждается публикациями соискателя, а также свидетельством о регистрации программы для ЭВМ и участием в международных научно-практических конференциях. Таким образом, выводы и основные положения диссертационного исследования можно считать обоснованными.

**Научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.**

В представленном диссертационном исследовании рассмотрены как фундаментальные вопросы, касающиеся терминологии в области управления человеческими ресурсами, так и практические рекомендации по управлению персоналом на основе его комплексной оценки.

Наиболее значимые результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем заключаются в следующем:

1. Уточнено содержание термина «человеческие ресурсы» и определены различия между понятиями «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами», раскрыта специфика оценки человеческих ресурсов (с. 29–57 диссертационного исследования).

2. На основе анализа традиционных моделей оценки человеческих ресурсов была предложена и обоснована усовершенствованная классификация этих моделей (с. 58–82 диссертационного исследования).

3. Применение системного подхода к менеджменту позволило разработать комплексную модель оценки человеческих ресурсов, которая обеспечивает сбалансированную оценку с учётом физиологических, когнитивных и социально-эмоциональных компонент человеческих ресурсов (с. 83–117 диссертационного исследования).

4. Был сформулирован и предложен механизм управления человеческими ресурсами, основанный на разработанной автором комплексной модели оценки данного вида ресурсов (с. 118 -137 диссертационного исследования).

Научные результаты исследования могут быть использованы для дальнейших теоретико-методических разработок в области управления человеческими ресурсами и их оценки. Практическая значимость состоит в возможности использовать данный подход в деятельности предприятий и организаций различных форм собственности, а также в учебном процессе.

#### **Замечания и дискуссионные моменты по диссертационному исследованию**

Несмотря на общую положительную оценку работы, следует отметить некоторые дискуссионные моменты, выявленные в работе, и выяснить позицию автора по ряду вопросов.

1. На с. 26–27 диссертационного исследования автор при рассмотрении эволюции сущности «человеческие ресурсы» вводит понятия «кибернетический капитал - кибернетические ресурсы - кибернетический потенциал». Общеизвестно, что кибернетика – это наука об управлении, хранении, передаче и преобразовании информации. Каким образом такой подход соотносится с эволюцией «процесса участия человека в хозяйственной жизни» требует уточнения со стороны соискателя, так как в дальнейшем автор не возвращается к этим терминам.

2. На с. 29–30 диссертационного исследования и на с. 10 автореферата представлена авторская трактовка понятия «человеческие ресурсы», которые

показаны в работе как «...население страны (и далее по тексту)». Но население страны – это не только работоспособное население, но также дети и немощные старики. Однако, далее автор дает понятие «управление человеческими ресурсами», из которого следует понимать, что речь все-таки идет о хозяйственной деятельности, в которую некоторые категории граждан страны в силу объективных причин не включены. Таким образом, представленная формулировка термина «человеческие ресурсы» нуждается во введении определенных ограничений (например, люди трудоспособного возраста или лица от 18 до 65 лет). Кроме того, к категории «человеческие ресурсы» относятся «внешние» ресурсы, например жители других стран, работающие в данной стране.

3. В п. 2.3 диссертационного исследования соискатель представил синтетические характеристики человеческих ресурсов, показав в таблице 14 на странице 125 максимальный коэффициент данных характеристик. При достаточно грамотном подходе при выделении характеристик автором не представлена шкала их оценки. Например, семейное положение оценено максимальным показателем, равным 2. В случае, если человек женат и не имеет пока детей этот показатель будет равен какой величине? А если это вдова с двумя детьми? Каким образом будет рассчитан этот коэффициент? Данная позиция требует уточнения.

4. Автором проведен расчет стоимости человеческих ресурсов на конкретном предприятии в рамках апробации разработанной методики (с. 138–139 диссертационного исследования). В представленном примере стоимость человеческого ресурса начальника отдела составляет свыше 46 миллионов рублей. Возникает вопрос, какова погрешность расчетов, так как большая часть расчетов была сделана на основе анкеты, которую заполнял опрашиваемый? Следовательно, присутствовал субъективный фактор.

Далее, на с. 141 автор делает вывод, что качество человеческих ресурсов данного отдела выше, чем в целом по стране, следовательно условия работы для сотрудников лучше. Этот вывод фактически не имеет прямой корреляции с данными таблицы. Например, сотрудник отдела может быть

высокообразованным, его потенциал может быть оценен высоко в рамках анкетирования, но работает он механически, работа ему не нравится, высокая степень выгорания. Он работает просто потому, что другой работы в регионе нет. Прямой корреляции, следовательно, между данными, полученными анкетированием, и качеством трудовой деятельности не прослеживается. Поэтому данный вывод требует уточнения автора.

5. Интересным представляется подход соискателя по оценке эффективности использования человеческих ресурсов в рамках конкретного предприятия (с.146, таблица 23). Однако возникает вопрос, почему эффективность использования человеческого ресурса начальника отдела равна 106,31%, а специалиста №6 равна 35,79%? Скорее всего, данные либо имеют погрешность, либо начальник отдела как менеджер всю работу выполняет сам, а его персонал «простаивает». Поэтому общая эффективность менеджмента не является высокой. Такая оценка требует уточнения соискателя.

**Заключение о соответствии диссертационной работы критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.**

Указанные замечания не влияют на общую положительную оценку проведённого соискателем исследования. Представленное диссертационное исследование является завершённой научно-квалификационной работой, в которой решена актуальная научная задача, посвящённая разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе формирования комплексной модели их оценки.

Предложения, рекомендации и выводы, представленные в работе, аргументированы, апробированы и внедрены в практическую деятельность на предприятиях и в организациях различных форм собственности. Полученные результаты обладают научной новизной, достоверны и обоснованы, имеют как теоретическую, так и практическую значимость.

Автореферат и публикации по теме исследования Щербакова Артема Сергеевича в полной мере отражают основное содержание представленной к защите работы.

Считаю, что диссертация на тему: «Управление человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки» соответствует 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).

**Официальный оппонент,**

Доктор экономических наук, профессор,  
профессор кафедры прикладной экономики  
Высшей школы управления,  
ФГАОУ ВО «Российский  
университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

Овчинникова Оксана Петровна

18.07.2024

Подпись Овчинниковой О. П. удостоверяю

Ученый секретарь

Ученого совета РУДН имени Патриса Лумумбы  
доктор исторических наук



Курылев Константин Петрович

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»  
адрес: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая д. 6  
телефон: +7 (495) 787-38-03 доп. 2304  
E-mail: <https://www.rudn.ru/>