

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

## **ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА**

**доктора экономических наук, доцента Яценко Виктории Викторовны 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)**

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

Современная реальность диктует условия, при которых реализация масштабных задач по наращиванию производственного потенциала Российской Федерации, диверсификации её производства возможны только при условии своевременного обновления и трансформации компетенций человеческих ресурсов, прогнозирования перспективных стратегически значимых компетенций организации, выявления и использования не только внутренних, но и внешних возможностей развития компетенций. В подобных условиях растёт нагрузка на менеджмент, осуществляемый в рамках экономических субъектов, что актуализирует исследования в области управления человеческими ресурсами, в том числе развитие научно-методических и практических рекомендаций по управлению персоналом.

В рамках рассматриваемой диссертационной работы автор формирует цель диссертационного исследования, состоящую в разработке научно-методических и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами на основе их комплексной оценки. Сформированные диссертантом

научно-методические и практические рекомендации способствуют решению актуальных задач, стоящих перед менеджментом организации.

В связи с этим считаю, что диссертационное исследование Щербакова Артема Сергеевича посвящено решению актуальной научной проблемы и позволяет разработать научно-методические и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами на основе формирования комплексной модели их оценки.

## **2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации Щербакова Артема Сергеевича, определяется логической структурой исследования. Автор последовательно систематизирует теоретические подходы к пониманию категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» и на данной основе предлагает их уточнённую трактовку в современных условиях, анализирует существующие классификации моделей оценки человеческих ресурсов и дополняет их новыми классификационными признаками с целью выявления и группировки основных характеристик, учитываемых при формировании модели оценки человеческих ресурсов, разрабатывает авторскую модель оценки человеческих ресурсов в современной организации, а также предлагает механизм управления человеческими ресурсами экономических субъектов, основным структурным элементом которого является комплексная модель оценки.

Достоверность исследования обеспечена использованием комплекса общих и специальных методов исследования, таких как сравнительный анализ, синтез, индукция, дедукция, экономико-математическое моделирование, графические и статистические методы, программирование, а также положения системного, ситуационного и процессного подходов в области менеджмента.

Отдельно стоит отметить, что применение статистического метода позволяет сопоставить данные, полученные автором об эффективности использования человеческих ресурсов с рейтингом компаний по ответственному ведению бизнеса и с оценкой человеческого капитала, проведенного по методу Джоргенсона – Фраумени, а также позволяет провести психометрическую проверку надежности данных, получаемых на основе анкетирования с помощью U – критерия Манна – Уитни.

Обоснованность научных положений, выводов и рекомендаций подтверждена апробацией результатов исследования на научно-практических конференциях, полным отражением основных результатов диссертационной работы в опубликованных автором научных трудах. Результаты диссертационного исследования, его основные положения, идеи и выводы нашли отражение в 9 научных работах, в том числе в 5 статьях в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ, так же было получено 1 свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ.

### **3. Научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.**

Исследование, проведенное Щербаковым Артемом Сергеевичем, выполнено на высоком методическом уровне, полученные результаты, выводы и рекомендации оригинальны. К основным положениям научной новизны в представленной диссертационной работе следует отнести:

– на основе теоретического исследования эволюции взглядов на человеческие ресурсы в истории развития управленческой мысли уточнено содержание категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами»;

– на основе анализа существующих традиционных моделей оценки человеческих ресурсов с позиции получения доходов, определения затрат и критериев оценки обоснована и предложена уточненная классификация моделей оценки;

– разработана комплексная модель оценки человеческих ресурсов, позволяющая обеспечить сбалансированную оценку их физиологических, когнитивных и социально-эмоциональных характеристик;

– предложен механизм управления человеческими ресурсами, основу которого составляет комплексная модель оценки человеческих ресурсов.

Теоретическая значимость работы. Научные результаты, полученные в ходе исследования, могут служить основой для дальнейших теоретико-методологических разработок в области управления человеческими ресурсами, оценки человеческих ресурсов, человеческого капитала.

Практическая значимость результатов заключается в возможности применения разработанной комплексной модели оценки человеческих ресурсов в практической деятельности служб управления человеческими ресурсами в государственных, частных организациях, в учебном процессе вузов при разработке учебных материалов и проведении занятий по дисциплинам управленческой направленности.

Результаты диссертации могут быть использованы в учебном процессе по дисциплинам: «Управление персоналом», «Цифровое управление человеческими ресурсами», «Бизнес – планирование».

Результаты и выводы представленной работы создают базу для новых научных исследований в области управления человеческими ресурсами, оценки человеческих ресурсов, теории человеческого капитала, а также содействуют переходу всей системы государственной власти к модели управления на основе данных с применением платформенного подхода.

#### **4. Достоинства и недостатки, дискуссионные моменты исследования.**

Достоинства заключаются в следующем:

– рассмотрение эволюции подходов к становлению определения «человеческие ресурсы» проводилось в историческом разрезе на примере нескольких исторических периодов, что позволило достаточно точно выявить подходы к становлению определения «человеческие ресурсы» (с. 26),

уточнить содержание категорий «человеческие ресурсы» и «управление человеческими ресурсами» (с. 29 – 30), и выявить специфику оценки человеческих ресурсов (с. 42 – 54);

– приведена полная и подробная классификация моделей оценки человеческих ресурсов с учётом как отечественных, так и зарубежных моделей (с. 62 – 63);

– разработана и подробно описана предлагаемая комплексная модель оценки человеческих ресурсов, в том числе подробно рассмотрена методика расчета (с. 83; с. 121 – 137; с. 215 – 222);

– разработаны авторские анкеты, позволяющие проводить комплексную оценку человеческих ресурсов без привлечения внешних экспертов (с. 118 – 137);

– разработано и зарегистрировано в Роспатенте авторское программное обеспечение, способствующее упрощению апробации комплексной модели оценки человеческих ресурсов (с. 166; с. 229);

– автор провёл обстоятельную работу по выявлению различных положительных эффектов от внедрения в практическую деятельность экономических субъектов комплексной модели оценки человеческих ресурсов (с.149 – 163; с. 228).

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

– в рамках исследования диссертант формулирует цепочку теоретических преобразований и называет такие её составляющие как «кибернетический капитал – кибернетические ресурсы – кибернетический потенциал», не раскрывая при этом содержания названных категорий (с. 26 – 27; с. 198);

– чем обоснованно использование среднеарифметических показателей, а не медианных при расчете дополнительных индикаторов комплексной

модели оценки человеческих ресурсов, поскольку они могут искажать стоимость человеческих ресурсов (с. 219 – 222);

– автор активно использует понятие «качество человеческих ресурсов» (с. 33,40,42). Компетентность, профессионализм, способности персонала, личностные и поведенческие характеристики работников, безусловно, влияют на качество человеческих ресурсов. Учитывает ли при этом автор потенциал человеческих ресурсов, как готовность и способность переключаться на решение стратегически значимых задач?

– в представленном механизме управления человеческими ресурсами (рис. 7 с.119) не указано, какие именно принципы и методы управления следует учитывать, а также отсутствует четкое разграничение между методами и инструментами (стр. 119-120). Конкретизация принципов и методов с учетом специфики управления персоналом современной организации позволит выбрать соответствующие инструменты и критерии оценки человеческих ресурсов.

#### **Общее заключение по диссертации Щербакова Артема Сергеевича.**

Диссертация является законченной научно-исследовательской работой на актуальную тему, выполненной автором самостоятельно на высоком научном уровне. Новые научные результаты, полученные диссертантом, имеют существенное значение для российской науки и практики в области экономики, в частности, в управлении человеческими ресурсами, управлении карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. В работе представлены примеры и расчеты. Выводы и рекомендации обоснованы. Текст диссертации аккуратно оформлен.

По своему содержанию диссертация соответствует 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).

Автореферат соответствует основному содержанию диссертации, а 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, доцент,  
профессор кафедры «Промышленная логистика»  
ФГБОУ ВО «МГТУ им. Н. Э. Баумана»

Яценко Виктория Викторовна

Дата 15.07.2024

Подпись Яценко В. В. Удостоверяю

Ученый секретарь,  
доктор технических наук, профессор



Чернышев С. Л.

заверяется печатью

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Московский государственный технический университет  
имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)»

адрес: 105005, г. Москва, ул. 2-я Бауманская, д. 5, с. 1.

телефон: +7 (499) 261-98-21

E-mail: <https://bmstu.ru>