

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.366.11,  
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ  
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № \_\_\_\_\_  
решение диссертационного совета от 16 января 2025 № 3

О присуждении Шарма Гаураву, Республика Индия, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Развитие государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний (на примере Индии)» по специальности 5.2.6 – Менеджмент принята к защите 6.11.2024 г. (протокол заседания № 6) диссертационным советом 24.2.366.11, созданным на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, 125047, г. Москва, Миусская пл., д. 6, приказ № 2002/нк от 24 октября 2023 года.

Соискатель Шарма Гаурав, 10 сентября 1992 года рождения.

В 2018 году соискатель окончил федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы». В 2023 году соискатель освоил программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре по специальности 38.06.01 – Экономика, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», работает старшим преподавателем кафедры иностранных языков экономического факультета в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, Гусов Аузби Захарович, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет



дружбы народов имени Патриса Лумумбы», кафедра менеджмента, профессор кафедры.

Официальные оппоненты:

Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», г. Нижний Новгород, кафедра управления человеческими ресурсами Института экономики, профессор кафедры,

Ананченкова Полина Игоревна, кандидат экономических наук, доцент, Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», г. Москва, кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор кафедры

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского», г. Саратов, в своем положительном отзыве, подписанном Дорофеевой Любовью Ивановной, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующей кафедрой менеджмента и маркетинга, указала, что данное исследование соответствует критериям пп. 9 –14 «Положения о присуждении учёных степеней», утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842. Также отмечено, что диссертация имеет чётко выстроенную структуру, где теоретические аспекты плавно переходят к практическим сторонам вопроса. Изложение материала отличается последовательностью и информативностью благодаря использованию большого количества авторских рисунков, помогающих сформировать целостную картину описанного. Практическая часть подтверждается и обосновывается статистическими данными, полученными из официальных источников. Значительная часть положений диссертации выносилась на обсуждение и докладывалась на различных научно-практических конференциях; в проведённом исследовании в достаточной степени представлены новые научные положения, выносимые на защиту, представлена довольно подробная информация о практическом применении достигнутых результатов.

Соискатель имеет 11 научных статей объемом 6,19 п.л., все по теме диссертации (авторский вклад – 5,27 п.л.), из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 8 работ.

Работы отражают научные положения и прикладные результаты исследования, связанные с разработкой научно-методических и практических рекомендаций по развитию государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний на примере Индии.

В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.



Наиболее значительные работы:

1. Veselko, A.A., Gaurav, S. (2021). Modern Labor Market in the Conditions of Digital Economy Development. In: Solovev, D.B., Savaley, V.V., Bekker, A.T., Petukhov, V.I. (eds) Proceeding of the International Science and Technology Conference "FarEastCon 2020". Smart Innovation, Systems and Technologies, vol 227. Springer, Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-16-0953-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-981-16-0953-4_10) (0,43/0,22 п.л.);

2. Veselko, A.A., Gerbina, T.V., Chavykina, M.A., Sharma, G. (2023). The Model for Assessing the Professional Competencies of Employees in Today's Labor Market. In: Popkova, E.G. (eds) Sustainable Development Risks and Risk Management. Advances in Science, Technology & Innovation. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-34256-1\\_84](https://doi.org/10.1007/978-3-031-34256-1_84) (0,39/0,1 п.л.);

3. Гусов А.З., Шарма Г, Тйаги П. Особенности современной государственной политики Индии в области повышения квалификации // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2024. – Т. 15. – №3– С. 499–511. (1,3 п.л.);

4. Шарма, Г. Проблема кадрового обеспечения высококвалифицированными кадрами в Индии // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – № 6. – Т. 3. – С. 165-173. (0,83 п.л.);

5. Шарма, Г. Сущность и механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – № 6. – Т. 8. – С. 35-43. (0,78 п.л.);

6. Шарма, Г. Проблемы рынка труда высококвалифицированных специалистов Индии в сравнении со странами БРИКС / Г. Шарма // Экономика труда. – 2019. – №2. – С. 699-713.(0,65 п.л.);

7. Шарма, Г. Основные тенденции развития высококвалифицированных человеческих ресурсов в сфере здравоохранения Индии / А. З. Гусов, Г. Шарма // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2019. – Т. 18. – № 4. – С. 191-201.(0,43/0,22 п.л.);

8. Шарма, Г. Как Индия реализует социальную политику / Г. Шарма // Ученые записки Российской Академии предпринимательства. – 2018. – Т. 17. – № 1. – С. 239-249.(0,43 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

– Автономной некоммерческой организации высшего образования - «Национальный институт бизнеса», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой финансов и бухгалтерского учета Решетовым Константином Юрьевичем. Замечания: в автореферате предлагается цифровая платформа «Кадровое обеспечение в Индии» для решения проблемы кадрового обеспечения высококвалифицированными специалистами высокотехнологичных индийских компаний. Однако работа существенно выиграла бы, если бы автор уделил больше внимания обоснованию эффективности данной платформы.



– ФГБОУ ВО «Технологический университет», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры Управления Абрашкиным Михаилом Сергеевичем. Замечания: автором предлагается концепция цифровой платформы для решения проблемы кадрового обеспечения в Индии, что является достоинством работы. Однако при этом в работе не уточняется, можно ли использовать подобную платформу для решения проблем кадрового обеспечения в других странах.

– ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры международного менеджмента Факультета публичной политики и управления Института общественных наук, Владимировой Ириной Геннадьевной. Замечания: 1) достаточно сжато определены особенности кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей; 2) отсутствует описание взаимосвязи элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей, представленных на рисунке 1; 3) автореферат перегружен табличным и графическим материалом.

– ФГБОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)», г. Москва, подписанный доктором экономических наук, профессором, профессором кафедры «Международный транспортный менеджмент и управление цепями поставок» Репкиной Ольгой Борисовной. Замечания: В автореферате автором представлены результаты проведенного опроса, который выявляет проблематику обеспечения компаний ведущих отраслей экономики Индии высококвалифицированными кадрами. Целесообразно рекомендовать автору более детально охарактеризовать отраслевой контекст проведенного исследования с целью повышения валидности и репрезентативности полученных эмпирических данных.

– ФГБОУ ВО «Казанский государственный энергетический университет», г. Казань, подписанный доктором экономических наук, доцентом, профессором кафедры экономики и организации производства Кульковой Варварой Юрьевной. Замечания: 1) Дескриптивная модель механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей экономики (с. 14) содержит описания целей, задач, принципов, субъектов и объектов, однако не включает ни одного инструмента реализации государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей экономики, то есть не раскрывает содержание механизма. 2) Требуется пояснений научный результат, сформулированный в пункте новизны «Выявлена тесная взаимосвязь проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в процессе их классификации в разрезе последовательных этапов, что позволило определить приоритетные направления развития системы кадрового обеспечения в отраслях высоких технологий», поскольку метод классификации не является методом оценки тесноты взаимосвязи, в отличие



от индексного метода или корреляционного анализа, которые не используются в исследовании. 3) В автореферате приведены результаты опроса «относительно состояния их кадрового обеспечения на основе эмпирических оценок, полученных в процессе анкетирования экспертов - представителей индийских высокотехнологичных компаний различных отраслей» (с. 18), верификацию которых оценить не представляется возможным без приведенного в автореферате описания методики исследования. Кроме того, на с. 15 указано, что «В процессе исследования проведен опрос о состоянии кадрового обеспечения индийских компаний отраслей высоких технологий на основе статистических данных» - уточнения требует, как проводился опрос на основе статистических данных. 4) Рекомендации по развитию государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей Индии, в частности, концептуальная модель межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний Индии (с. 20), концепция цифровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии» с встроенной методикой определения потребности в высококвалифицированных кадрах (с. 21-24) носят описательно-гипотетический характер и требуют верификации апробацией на практике.

Все отзывы положительные.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в исследуемую отрасль, наличием публикаций, соответствующих направлению диссертационного исследования, способностью дать объективное заключение о результатах исследования. Данные положения подтверждены тем, что официальные оппоненты имеют опубликованные научные работы по исследуемым в диссертации проблемам за последние пять лет, в том числе в рецензируемых научных изданиях, вошедших в перечень Высшей аттестационной комиссии. Оппоненты активно ведут научную деятельность по профилю рассматриваемой специальности.

Оппоненты не имеют совместных трудов с соискателем, его научным руководителем, являются работниками разных организаций.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

**уточнено** содержание понятия «кадровое обеспечение высокотехнологичных компаний», основанного на комплексном подходе, систематизирующем процессы поиска, подбора, отбора, адаптации, обучения и оценки качества высококвалифицированных специалистов, как целостного механизма формирования кадрового потенциала высокотехнологичных компаний;

**выявлено** взаимовлияние и доказана взаимосвязь процессов кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний и их классификации в разрезе последовательных этапов, что позволяет конкретизировать



приоритетные направления развития системы кадрового обеспечения в отраслях высоких технологий;

**предложен** авторский механизм государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей на основе комплексной дескриптивной модели кадрового обеспечения, включающей концептуальные, институциональные, научно-информационные уровни отраслевой кадровой политики;

**сформулированы** ключевые ориентиры государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей в Индии на основе оценки существующих проблем и противоречий кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей в Индии;

**обоснованы и сформулированы** рекомендации по развитию государственной политики кадрового обеспечения компаний высокотехнологичных отраслей Индии, в т.ч. **предложена модель** межорганизационного взаимодействия элементов системы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей Индии в качестве инструмента регулирования процессов кадрового обеспечения с учетом выявленных особенностей государственной политики;

**разработана концепция** цифровой платформы «Кадровое обеспечение в Индии», на ее основе предложена методика определения потребности в высококвалифицированных кадрах с учетом отраслевой, структурной и специализированной кадровых потребностей; разработанная концепция позволяет создать единую цифровую среду взаимодействия работодателей, поставщиков образовательных сервисов и молодых специалистов;

**предложены приоритетные направления** государственной политики разрешения проблем оттока квалифицированных специалистов, позволяющие совершенствовать эффективность программной деятельности государственных органов управления, развивать направления финансирования НИОКР, государственную поддержку индийского предпринимательства, систему образования.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

в разработке теоретических положений в части понятийного аппарата, раскрывающего сущность и компоненты кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей и компаний, его основные направления и проблемы, а также в формировании дескриптивной модели механизма реализации государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний, что систематизирует и расширяет научное знание о развитии государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний (на примере Индии).

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

сформулированные автором выводы и предложения по исследуемой проблеме расширяют концептуальные подходы к пониманию вопросов



кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний и могут быть использованы государственными органами при формировании политики в области обеспечения отраслей высоких технологий Индии профессиональными кадрами.

Оценка достоверности результатов исследования выявила, что:

**теория** построена на известных проверяемых фактах о формировании кадровой политики для эффективного управления высокотехнологичными отраслями, применяемых научно-обоснованных подходах к формированию отраслевых стратегий развития, базируется на открытых статистических данных;

**идея** базируется на обобщении передового опыта, теоретических и практических исследованиях в области государственной кадровой политики, моделях реализации государственной кадровой политики в различных отраслях экономики;

**установлено** качественное совпадение авторских разработок с результатами, представленными в независимых отечественных и зарубежных источниках по данной проблематике;

**использованы** современные научные приемы и методы сбора и обработки исходной информации, что обеспечило достоверность и релевантность полученных соискателем данных, подтвердило обоснованность его рекомендаций, их непротиворечивость результатам других исследований по выбранной тематике.

Личный вклад соискателя состоит в самостоятельном выборе и обосновании темы исследования, его цели и задач, самостоятельном формулировании актуальности темы, определении объекта и предмета исследования; планировании и проведении исследования на основе синтеза изученных научных теорий, нормативно-правового базиса в области государственного стратегического планирования и собранных соискателем статистических данных кадрового обеспечения, образования, НИОКР отраслей экономики Индии, обосновании авторской позиции по определённым исследовательским задачам, в том числе: развитию теоретических аспектов алгоритма кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей посредством разработки структурно-функциональной модели кадрового обеспечения, авторской схемы кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей на основе выявления взаимосвязи проблем кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний; расширению методического инструментария реализации модели кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей; оценке целеполагания государственных программ в области кадрового обеспечения высокотехнологичных отраслей экономики Индии. Также личный вклад соискателя подтверждается его непосредственным участием во всех этапах исследования (получение исходных данных, интерпретация, апробация, внедрение и публичное раскрытие полученных результатов исследования



путём их опубликования в открытых источниках и вынесения на публичное обсуждение на научно-практических мероприятиях разного уровня).

В ходе защиты диссертации были высказаны замечания: 1) рекомендовано использовать больше аналитических данных, статистики, показателей рынка труда, структуры подготовки кадров по уровням и направлениям, по оттоку кадров по отраслям экономики. 2) использовать конкретно-логическое, а не только гипотетическое прогнозирование.

Соискатель Шарма Гаурав согласился с высказанными в ходе заседания замечаниями и привёл собственную аргументацию, полностью ответил на задаваемые ему вопросы.

На заседании 16 января 2025 г. диссертационный совет 24.2.366.11 принял решение за разработку теоретических положений и практических рекомендаций по развитию государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний на примере Индии, которые могут быть использованы государственными органами для обеспечения отраслей высоких технологий Индии профессиональными кадрами, присудить Шарма Гаураву учёную степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 13 человек, из них 7 докторов наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент, участвовавших в заседании, из 13 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 13, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель  
диссертационного совета  
24.2.366.11

Учёный секретарь  
диссертационного совета  
24.2.366.11

16 января 2025 г.



Абаев Алан Лазаревич

Ильина Ирина Юрьевна