

В Диссертационный совет 24.2.366.11 на базе  
ФГАОУ ВО «Российский государственный  
гуманитарный университет»  
(125047, г. Москва, Миусская площадь, д. 6.)

## ОТЗЫВ

**на автореферат диссертации Шарма Гаурава на тему «Развитие государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний (на примере Индии)», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 - Менеджмент (экономические науки)**

**Актуальность темы диссертации.** В современных стремительно меняющихся условиях сложившейся международной геополитики, цифровой трансформации и, в целом, ТАСИ-мира, в высокотехнологичных компаниях как акторах социально-экономического развития именно человеческий капитал является уязвимым фактором производства, что требует новых подходов и теоретического осмысления участия государства в управлении кадровым обеспечением высокотехнологичных компаний. Кроме того, современный опыт развития государственной политики кадрового обеспечения в РФ показывает, что государственное управление человеческими ресурсами должно трансформироваться параллельно с развитием новых технологий, в регулировании которого целесообразно учитывать как его имманентные социально-экономические особенности, так и специфику функционирования национальных, международных институтов и рынков. Вопросы развития государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний в кейсе Индии являются особенно актуальными в современных условиях выстраивания партнерских взаимодействий в рамках

межгосударственного объединения БРИКС, инициатором создания которого еще в 2006 году выступила Российская Федерация.

Отмеченное позволяет сделать вывод о том, что цель и задачи, поставленные в диссертационной работе Шарма Гаурава, являются актуальными, методически и практически значимыми и становятся одним из основных условий совершенствования международных аспектов в области управления персоналом, а предметная область соответствует заявленной научной специальности **5.2.6 - Менеджмент (экономические науки)**.

**Степень научной новизны.** Наиболее существенные научные результаты, полученные лично соискателем, и их научная новизна заключаются в следующем: на основе проведенного комплексного фактографического анализа с использованием показателей динамики верифицированы тренды и проблемные области кадрового обеспечения высокотехнологических компаний в Индии (с. 14-17), что имеет важное значения для развития БРИКС.

**Значимость для науки и практики.** Значимость для науки результатов диссертационного исследования заключается в том, что *научные результаты положения и выводы диссертационной работы, полученные Шарма Гаурава* расширяют существующие аналитические разработки международных аспектов в области управления персоналом со стороны государства.

*Ряд положений диссертации может быть использован в учебном процессе в преподавании дисциплин «Менеджмент», «Управление персоналом», в курсах повышения квалификации и подготовки управленческих кадров на базе высших учебных заведений, в акселерационных программах, реализуемых институтами развития высокотехнологических компаний.*

Представленный к рецензированию автореферат отличаются научный стиль, доступный для восприятия язык изложения.



**В тоже время в работе имеются и отдельные недостатки.** Первое. Deskриптивная 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.

Второе. 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.

Третье. 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 требуют как проводился опрос на основе статистических данных.

Четвертое. 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.

#### **Общее заключение.**

В целом, исходя из содержания автореферата диссертации на тему «Развитие государственной политики кадрового обеспечения высокотехнологичных компаний (на примере Индии)», можно утверждать, что выполненное исследование соответствует пунктам 9 - 14 «Положения о присуждении учёных степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 № 842, а её автор, Шарма Гаурав, заслуживает присвоения искомой учёной степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 - Менеджмент (экономические науки).

Профессор кафедры экономики и организации производства,  
доктор экономических наук  
(08.00.05- Экономика и управление народным хозяйством), доцент

Варвара Юрьевна Кулькова

«27» декабря 2024 года



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанский государственный энергетический университет» (420066, г. Казань, ул. Красносельская, 51. e-mail: [kgeu@kgeu.ru](mailto:kgeu@kgeu.ru). Тел.: +7 (843) 519-42-20

4



Специалист ОК

В. Ю.  
Хайбрахманова О.А.