

Рецензия

на статью Бицуева М.Г. «Управление талантами в условиях цифровой трансформации: вызовы, инструменты и стратегии»

Актуальность исследования

Актуальность работы обусловлена стремительной цифровой трансформацией, которая предъявляет новые требования к организациям в части управления человеческим капиталом. Автор обоснованно связывает тему с обострением международной конкуренции за квалифицированных специалистов, при которой разработка и внедрение эффективных систем управления талантами становятся критически важными для устойчивого развития и достижения стратегических ориентиров компаний. Убедительным аргументом актуальности выступает обращение к рейтингу IMD World Talent Ranking, стабильно выделяющему Швейцарию и Сингапур как лидеров, при том что Россия занимает 52-е место из 134 и демонстрирует растущий интерес к вопросам управления талантами. Автор верно акцентирует глобальный характер конкурентной борьбы за таланты, где привлекательность страны, способность удерживать местных и иностранных профессионалов, качество навыков и уровень инвестиций в развитие формируют центры притяжения цифровых талантов. Постановка проблемы отражает реальный запрос практики на пересмотр традиционных HR-методик в новой цифровой среде.

Научная новизна

Научная новизна работы носит характер систематизации и заключается в комплексном анализе современных инструментов, методов и подходов к управлению талантами в цифровой экономике с выделением полного цикла работы с сотрудником. Автор последовательно раскрывает три основные стадии — привлечение и отбор, развитие и вовлечение, удержание и завершение цикла, — подчёркивая необходимость интеграции HR-стратегий с общими целями компании и формирования персонализированных карьерных траекторий. Ценным элементом является сопоставление четырёх управленческих подходов: проектно-процессного, ориентированного

на персонализированные проекты оценки продуктивности; стратегического, увязывающего работу с талантами с миссией и корпоративной культурой через измеримые показатели; экспертного, опирающегося на оценку компетенций по пятибалльной системе; и комплексного, выстраивающего единую цепочку от кадровой стратегии до конкретных приёмов удержания. Такое структурирование придаёт обзору методическую целостность.

Практическая значимость

Практическая значимость определяется прикладной направленностью выделенных подходов, каждый из которых ориентирован на обеспечение максимальной отдачи от работы с талантливыми сотрудниками и напрямую увязан с ростом производительности, уровнем мотивации и общей эффективностью управленческих процессов. Автор формулирует практически применимые составляющие результативности управления талантами в условиях цифровизации: охват полного цикла работы с сотрудником, интеграция системы с бизнес-стратегией и её измеримый вклад в ключевые показатели, адаптивность и технологичность HR-процессов с активным использованием аналитики и искусственного интеллекта, а также разнообразие применяемых подходов. Обоснованным итоговым ориентиром для практики становится вывод о необходимости построения рабочей среды, которая не только привлекает профессионалов, но и способствует полному раскрытию их потенциала, стимулирует развитие и поддерживает высокую вовлечённость как фундамент сохранения лидерских позиций организации.

Статья рекомендована к печати в научном журнале.

Рецензент - Шахбанов Рамазан Бахмудович, доктор
экономических наук,

профессор, Дагестанский государственный университет,

г. Махачкала, Россия

Reviewer - Shakhbanov Ramazan Bakhmudovich, Doctor of
Economics,

Professor, Dagestan State University,
Makhachkala, Russia

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes that form a stylized representation of the reviewer's name.