

ОТЗЫВ

официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Ершовой Ирины Геннадьевны на диссертационную работу Кебадзе Оксаны Григорьевны на тему: «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент

Представленная для оппонирования диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (134 источника), включает 4 таблицы и 10 рисунков. Ознакомление с представленной работой, авторефератом и трудами соискателя позволяет следующим образом ответить на вопросы, поставленные перед официальным оппонентом.

Актуальность темы исследования. Актуализация инновационной направленности управленческой деятельности в рамках национальных хозяйств, связанной, прежде всего, с реализацией цифровых трансформаций при осуществлении бизнес-процессов, предполагает особо пристальное внимание к развитию наукоемких организаций (НО), что обуславливает необходимость высоких затрат на научные и прикладные исследования и разработки и, соответственно, предопределяет важность самоактуализации научных работников и специалистов, составляющих основу их человеческих ресурсов, обеспечивающих возможность осуществления эффективных НИОКР, выпуск инновационной конкурентоспособной продукции и достижение, что в совокупности обеспечивает достижение наиболее важных организационных целей, направленных на устойчивое развитие НО в долгосрочной перспективе. Всё это, в конечном итоге, обуславливает настоятельную потребность в обосновании ряда концептуальных, организационно-управленческих и научно-методических разработок, связанных с развитием управления человеческими ресурсами (УЧР), и обеспечивающих возможность поступательного развития человеческого потенциала наукоемких организаций современной России.

Проблема развития научно-методического инструментария, направленного на совершенствование УЧР НО, приобретает сегодня высокую степень актуальности в связи с нарастанием возможностей в рамках цифровизации экономики использования в процессе осуществления и координации бизнес-процессов автоматизированных информационных систем, в том числе связанных с управлением персоналом, что позволяет осуществлять помимо традиционного функционала, связанного с подбором, наймом, ротацией, увольнением сотрудников, целый ряд новых функций, обеспечивающих оптимизацию и

рационализацию интеллектуальных и творческих компетенций человеческих ресурсов посредством использования цифровых возможностей HRM-систем.

В настоящее время в наукоемком секторе экономики России, устойчивое функционирование которого предполагает последовательное повышение эффективности и производительности труда, развитие как материальных, так и нематериальных факторов общественного производства, значительные усилия сосредоточены на совершенствовании не только профессиональных компетенций работников, но и их общекультурного и технического уровня, что предполагает своевременную переподготовку и повышение квалификации персонала, направленных на приобретение конкретных трудовых навыков и выполнение определенных функций. В развитии человеческого капитала сегодня заинтересованы не только сами наукоемкие организации, но и задействованные на них работники, что обусловлено перманентным повышением требований к качественным параметрам человеческих ресурсов в наукоемком секторе российской экономики. Результативность управления человеческими ресурсами в настоящий период имеет особую, прежде всего, практическую значимость, что обуславливает использование цифровых информационных технологий при осуществлении данной деятельности. Важность цифровой трансформации обеспечения УЧР НО обусловлена практикой управленческой деятельности, потребностью в создании в организациях автоматизированных информационных систем для выполнения различного рода инновационных проектов, что актуализирует проблему повсеместного внедрения систем планирования ресурсов предприятия (ERP-систем), предполагающих полное осуществление всей совокупности мероприятий по инновационному управлению человеческими ресурсами.

Перечисленные аспекты, обуславливающие необходимость обеспечения эффективности УЧР НО, характеризуют собой высокую актуальность и потребность разработки на современном этапе не только методического инструментария, но и обеспечения процесса управления человеческими ресурсами качественной и объективной информацией, обуславливающей потребность во внедрении цифровых технологий.

Таким образом, *актуальность темы диссертационного исследования* обусловлена необходимостью обоснования соответствующих рассматриваемой проблематике концептуальных, научно-методических, организационно-управленческих разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами с учетом цифровой трансформации реализуемых бизнес-процессов.

Исходя из высокой степени актуальности рассматриваемой проблематики, автор выделил наиболее важные задачи в области разработки и обоснования

научно-методического инструментария управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов, среди которых: комплексный анализ теоретических подходов к определению экономической сущности управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в целях уточнения категориального аппарата в рамках данной проблематики, выявление тенденций и особенностей УЧР НО в современных условиях; разработка концептуального подхода к УЧР наукоемких организаций с учетом внедрения HRM-систем как инструмента формирования цифровой среды управления персоналом хозяйствующих субъектов; анализ существующих проблем, функций, целей и задач развития УЧР наукоемких организаций в целях разработки организационно-управленческого механизма цифровой трансформации основных и вспомогательных процессов системы УЧР НО; обоснование организационно-методического подхода к УЧР, позволившего оценить степень мотивации человеческих ресурсов НО и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей; разработка методики оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных цифровых систем УЧР НО. Следует отметить, что перечисленные частные задачи, поставленные соискателем, были в целом успешно решены в ходе диссертационного исследования.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность и новизна. Данный оценочный показатель диссертационной работы зависит от следующих основных факторов: структуры, логики диссертации, используемых в ходе исследования методов, степени апробации работы.

Структура диссертации О.Г. Кебадзе в целом построена удачно, компоновка рукописи позволила соискателю логично изложить результаты своей научно-квалификационной работы.

На 7 странице диссертации соискателем поставлена цель исследования, которая состоит в обосновании концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

Поставленная цель и сформулированные на ее основе задачи предопределили структуру диссертации и логику изложения результатов исследования, которые не вызывают существенных возражений.

Творческий замысел диссертанта базировался на системном подходе к исследованию рассматриваемых проблем. В качестве основополагающего инструментария применялись графические и табличные подходы визуальной

подачи рассматриваемого материала и статистических данных; традиционные приемы анализа и синтеза; методы эмпирического и аксиологического обобщения, количественной и качественной оценки, компаративного, экономико-статистического и когнитивного анализа и ряд других приемов, обеспечивающих достоверность и системность исследования поставленных вопросов.

Таким образом, степень обоснованности и достоверности научных положений, выдвигаемых соискателем, выводов и рекомендаций, содержащихся в рецензируемой работе, не вызывает сомнений.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в решении научной задачи по обоснованию концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

В целом следует отметить, что диссертация носит комплексный характер, в ней исследованы важные аспекты избранной соискателем темы. Взятые в совокупности научные разработки диссертанта во многом восполняют пробелы в области развития концептуальных и методических подходов, направленных на повышение эффективности управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов.

Значимость для науки и практики выводов и рекомендаций соискателя, возможные пути их использования. Проведенное О.Г. Кебадзе научное исследование, представленные по его результатам выводы и рекомендации, имеют важное теоретическое и прикладное значение. На основе системного подхода к решению поставленной научной задачи в исследовании разработан инструментарий, который позволяет повысить уровень не только организационно-методического, но и информационно-аналитического обеспечения мероприятий по формированию и осуществлению систем управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, обеспечивающих реализацию как традиционных, так и инновационных, креативных функций работников современных структур на основе цифровых технологий.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что они могут быть применены в деятельности наукоемких организаций в процессе формирования и осуществления HRM-систем, а также при реализации иных функций и бизнес-процессов, связанных, в частности, с информационным обеспечением управленческой деятельности.

Рекомендации прикладного характера по применению современных форм и методов управления человеческим ресурсами наукоемких организаций на

основе использования современных HRM-систем обеспечат повышение качества существующих HR-процессов, повысят эффективность, производительность и качество трудовых ресурсов как фактора производства, обоснованность управленческих решений, принимаемых руководством организаций.

Методика оценки экономической эффективности внедрения цифровых автоматизированных технологий УЧР, а также ряд других результатов, были реализованы при расчёте эффективности данного проекта в АО «Московский машиностроительный завод «Авангард» (Концерн ВКО «Алмаз-Антей»), на основе которого сформулированы положительные выводы относительно целесообразности их применения. Результаты и выводы работы получили определенный уровень апробации на международных форумах и конференциях: «European Scientific Conference» (Пенза, 2020), «Перспективы развития современных социально-экономических процессов» (Анапа, 2020), «Проблемы экономического обеспечения обороноспособности и безопасности государства в новых экономических условиях» (Москва, 2022). Ряд положений диссертации получил апробацию в ходе учебных занятий в ФГБВОУ ВО «Академия гражданской защиты МЧС России», ФГКВОУ ВО «Военный университет имени князя Александра Невского».

Опубликование основных результатов исследования в научных изданиях. Основные теоретические и прикладные результаты научно-квалификационной работы были опубликованы автором лично и в соавторстве в период с 2019 по 2023 гг. Всего было опубликовано 20 работ, в том числе 11 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, 3 монографии. Общий объем опубликованных работ составил 36,2 п.л., доля автора - 23,1 п.л.

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации. Основные научные положения диссертации, выводы и рекомендации, обладающие научной новизной и выносимые на защиту, в полной мере отражены в автореферате.

Оформление работы. Существенных замечаний по оформлению работы не имеется. Объем рукописи соответствует установленным требованиям.

Оценка содержания диссертации. Теоретико-методологической базой настоящего исследования выступают наиболее значимые в современных условиях концептуальные подходы к анализу процесса и системы УЧР, развитию человеческого и интеллектуального потенциалов наукоемких организаций отечественной экономики, фундаментальные общетеоретические и прикладные исследования проблем УЧР НО с учетом цифровой трансформации бизнес-процессов, связанных с анализом и оценкой результатов деятельности каждого сотрудника (специалиста), осуществляемой для достижения общеорганизационных целей с учетом участия персонала в управленческой

деятельности посредством реализации принципов партисипативного управления; мониторингом личностных и психологических качеств человеческих ресурсов, развитием креативных инновационных компетенций сотрудников, формированием новых профессиональных навыков за счет расширения диапазона трудовой деятельности персонала посредством его ротации между различными структурными подразделениями наукоемких организаций.

В результате выполненного О.Г. Кебадзе диссертационного исследования составляют научную новизну и выносятся на защиту следующие положения:

Во-первых, в ходе диссертационного исследования предложен концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций с использованием HRM-системы, обеспечивающий достижение целей и миссии организации на основе развития взаимосвязи и взаимозависимости человеческих ресурсов, который позволяет повысить качество и эффективность выполнения как традиционных, так и инновационных функций развития человеческого потенциала и реализации политики УЧР за счет оптимизации и рационализации интеллектуальных и творческих компетенций персонала посредством использования цифровых возможностей (С. 14-22; 93-111).

Во-вторых, автором разработан организационно-управленческий механизм цифровой трансформации процессов системы (ТПС) УЧР НО во взаимосвязи основных, рассматривающих в качестве непосредственного объекта воздействия работников НО, и вспомогательных процессов, ориентированных на развитие методического инструментария, обеспечивающего эффективное воздействие на человеческий потенциал организации со стороны его администрации. Реализация предлагаемого механизма предполагает автоматизацию ряда функций и процессов, связанных с мотивацией и профилями компетенций персонала, его оценкой и управлением карьерным ростом (С. 79-91; 120-140).

В-третьих, в процессе выполнения научно-квалификационной работы организационно-методический подход к УЧР, позволяющий оценить степень мотивации человеческих ресурсов НО и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей. Предложенный организационно-методический подход будет способствовать выработке более адекватной политики руководства наукоемких организаций в отношении человеческого потенциала, обеспечению ускоренной адаптации сотрудников предприятия, сокращению текучести кадров и повышению производительности и эффективности их деятельности, а главное – обеспечению организационной устойчивости (С. 34-54; 141-151).

В-четвертых, соискателем разработана методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами как инструмента управления наукоемкой организацией, разработанная в соответствии с методическими рекомендациями по оценке эффективности инвестиционных проектов. Отличие данной методики применительно к внедрению HRM-системы состоит в том, что она позволяет выделить группу экономических показателей, по которым ожидается положительный эффект вследствие внедрения АИС УЧР, связанных с оценкой текучести кадров, величиной и структурой затрат на УЧР с учетом категорий и возраста работников, производительностью труда персонала кадровых служб и сокращением сроков представления внешней налоговой отчетности (С. 153-162).

В целом следует констатировать, что цель и основные задачи исследования, его объект и предмет, а также положения, выносимые на защиту, всесторонне обоснованы автором научно-квалификационной работы и имеют высокую степень научной новизны.

Таким образом, диссертационное исследование О.Г. Кебадзе, представленное к защите, может быть оценено положительно, однако оно не лишено некоторых замечаний, в частности:

- как представляется, соискателю следовало, исходя из сформулированных им задач диссертационного исследования, уделить больше внимания отражению результатов анализа научно-теоретических основ управления человеческими ресурсами, что повысило бы обоснованность предлагаемого автором к использованию концептуального подхода к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций с использованием цифровых информационных технологий;

- было бы целесообразно более глубоко и основательно рассмотреть проблемные зоны в процессе управления и особенно наращивания человеческого и, особенно, научного потенциала современных организаций, которые должны стать приоритетными направлениями совершенствования управления человеческими ресурсами наукоемких организаций;

- предложенная диссертантом методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами, требует дальнейшего уточнения и конкретизации в процессе ее практического применения.

Общее заключение по диссертации О.Г. Кебадзе. Работа соискателя выполнена по актуальной научной проблематике, связанной с обоснованием концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких

организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

Основные научные результаты, включенные в диссертацию, опубликованы в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Исследование обладает необходимым внутренним единством, содержит элементы научной новизны. Совокупность положений, результатов, выдвигаемых автором, свидетельствует о личном вкладе соискателя в управленческую науку.

Диссертация отвечает требованиям п.п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. №842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор – Кебадзе Оксана Григорьевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Официальный оппонент:

Профессор кафедры региональной экономики и менеджмента
ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет»,
доктор экономических наук, профессор



Ершова Ирина Геннадьевна

Почтовый индекс, адрес:

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

Официальный сайт:

<https://www.swsu.ru>

Контактный телефон:

+7 (4712) 50-48-00

Адрес электронной почты организации swsu@gmail.com



Подпись
удостоверяю
Специалист по кадрам

Ершовой И. Г.

Черных Т. В. 17.04.2023