

ОТЗЫВ

Официального оппонента, кандидата экономических наук, доцента Колесникова Анатолия Викторовича 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

Радикальные трансформационные и цивилизационные сдвиги, происходящие в мировом хозяйстве в третьем десятилетии XXI века, сопровождаемые циклическим характером конъюнктурных процессов экономического и политического характера, с нарастанием негативных тенденций их проявления в последние годы, свидетельствуют, с одной стороны, о необходимости воспроизводства инновационной составляющей управленческой деятельности в рамках национальных экономик государств мирового сообщества, основанной на развитии отраслей новейших технологических укладов с учетом происходящих цифровых трансформаций, а с другой стороны – о последовательном нарастании значимости гуманитарных факторов в развитии хозяйственных процессов, свидетельствующих о превалировании социально-ориентированной направленности обеспечения поступательного и устойчивого развития рыночной системы хозяйствования с упором на более эффективность управления человеческих ресурсов (УЧР) современных наукоемких организаций (НО).

При этом устойчивость функционирования наукоемких корпораций во многом обусловлена необходимостью формирования современного научно-методического инструментария УЧР на уровне организаций, в основе разработки которого содержится комплексный подход к развитию человеческого потенциала в долгосрочной перспективе. Особенно важным сегодня становится признание высокой степени значимости и ценности именно человеческих ресурсов, качество которых напрямую зависит от

капиталовложений, подобно другим ресурсам, используемым в рамках хозяйственной деятельности. Формируемые сегодня современные общенациональные и региональные инновационные системы УЧР НО должны быть нацелены, прежде всего, на наиболее полное применение компетенций, которыми обладает работник, в процессе его активной деятельности в интересах организации, отрасли, государства. В этой связи, актуальность выбранной для исследования темы обусловлена необходимостью совершенствования управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в связи с нарастанием возможностей использования в процессе осуществления и координации бизнес-процессов цифровых информационных систем, в том числе связанных с управлением человеческими ресурсами, 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 информационно-технологических возможностей HRM-систем.

Исследование трудов отечественных и зарубежных ученых, выполненное соискателем в ходе написания диссертационного исследования, свидетельствует об определенной степени разработанности ряда вопросов, связанных с рассматриваемой научной проблематикой. Однако при безусловной важности анализируемых трудов, имеющиеся в настоящее время исследования, раскрывая те или иные аспекты рассматриваемой в научно-квалификационной работе проблемы, не обладают системным характером применительно к поиску научно обоснованного инструментария управления человеческими ресурсами применительно к организациям наукоемкого сектора отечественной экономики.

Теоретико-методологическая основа диссертации предполагает необходимость использования комплексного подхода к исследуемой проблеме, предполагающего применение наиболее значимых в современных условиях концептуальных подходов к анализу процесса и системы УЧР, развитию

человеческого и интеллектуального потенциалов наукоемких организаций. Базой диссертации выступают фундаментальные общетеоретические и прикладные исследования проблем УЧР организаций с учетом использования цифровых информационных технологий, автоматизированных систем управления, автоматизированных информационных систем, 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 основу написания научно-квалификационной работы для решения ее теоретических и прикладных задач был положен диалектический метод исследования объективных законов, закономерностей и принципов менеджмента, экономической теории и хозяйственной практики, а также аналитический, системный, факторный, сравнительный, экспертный, экономико-статистический, абстрактный и ряд других, как специальных, так и общих методов научного исследования и познания экономической действительности, обеспечивающих достоверность и системность исследования поставленных в диссертации вопросов.

В качестве информационной базы в рамках исследования получили применение концептуальные положения российских и зарубежных экономистов, рассматривающие теоретические основы управления человеческими ресурсами. Кроме того, в ходе реализации цели и задач исследования обработаны различные источники: нормативно-правовые документы, официальные статистические данные, научные и специализированные публикации по тематике научно-квалификационной работы, результаты монографических исследований, учебно-

методические и практические пособия, материалы публикаций в периодических изданиях, статьи в сборниках научных конференций и методологических семинаров.

Поставленная в диссертации цель, состоящая 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, последовательно решалась в ходе диссертационного исследования.

Как представляется, **элементы научной новизны** работы заключаются в том, что автором получен ряд конкретных результатов, в частности:

- обоснован концептуальный подход к управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, предполагающий создание самостоятельной функциональной стратегии развития персонала на основе автоматизированной системы управления человеческими ресурсами; реализация внутриорганизационной политики УЧР с помощью HR-контура; формирование эффективной организационной культуры и создаваемого корпоративного духа;

- разработан организационно-управленческий механизм функционирования наукоемких организаций, учитывающий результаты трансформации системы управления человеческими ресурсами во взаимосвязи основных и вспомогательных процессов, рассматривающих в качестве непосредственного объекта воздействия работников наукоемкой организации во взаимосвязи с информационно-технологическим обеспечением инструментов, методов и цифровых управленческих технологий;

- обоснован организационно-методический подход к управлению наукоемкими организациями, обеспечивающий возможность регулирования социально-психологического климата в коллективе, что позволяет повысить эффективность и сплоченность человеческих ресурсов НО в процессе их

функционирования за счет адекватной политики руководства фирмы в отношении человеческого потенциала, обеспечения ускоренной адаптации сотрудников организации, сокращения текучести кадров и повышения производительности и эффективности их деятельности;

- предложена методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами как инструмента управления наукоемкой организацией, позволяющая выделить группу экономических показателей, по которым ожидается положительный эффект вследствие внедрения цифровых информационных технологий, 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.

Таким образом, с учетом представленных элементов научной новизны, следует констатировать, что основные положения, выводы и результаты диссертационной работы являются достоверными, содержат ряд значимых решений сложных и неоднозначных теоретических и практических вопросов развития управления человеческими ресурсами наукоемких организаций.

Оценка диссертации и степени ее завершенности. Анализ диссертационной работы показывает, что она является завершенным исследованием в области обоснования концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

Заслуживают серьезного внимания наиболее важные результаты диссертационной работы, содержащие научную новизну, и выносимые соискателем на защиту:

На защиту выносятся следующие положения:

1. Концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов (С. 14-23; 93-111).

2. Организационно-управленческий механизм функционирования наукоемких организаций с учетом внедрения цифровых информационных технологий (С. 79-91; 119-140).

3. Организационно-методический подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций (С. 34-53; 141-151).

4. Методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем УЧР наукоемких организаций в рамках цифровой трансформации бизнес-процессов (С. 153-162).

Научно-теоретическая и практическая значимость работы заключается в возможности ее применения в качестве теоретической базы для дальнейшего повышения научной обоснованности процессов цифровой трансформации управления человеческим потенциалом наукоемких организаций как важнейшего фактора повышения эффективности национального хозяйства. Внедрение результатов работы в практику планирования и в деятельность органов управления наукоемкими организациями позволит повысить эффективность человеческого потенциала для обеспечения устойчивости функционирования экономики страны с учетом ее цифровизации.

Рекомендации прикладного характера по применению современных форм и методов управления человеческим потенциалом НО на основе использования современных HRM-систем обеспечат повышение качества существующих HR-процессов, повысят эффективность и производительность трудовых ресурсов как фактора производства, обоснованность управленческих решений, принимаемых руководством предприятий.

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы профильными федеральными органами государственной власти и топ-менеджментом организаций наукоемких отраслей экономики

России для разработки системы мероприятий по совершенствованию управления человеческим потенциалом на базе современных информационных технологий и цифровизации бизнес-процессов.

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе учреждениями высшего образования при преподавании дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Управление персоналом», «Информационный менеджмент», «Стратегическое планирование».

Методика ОЭЭ внедрения АИС 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».

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.

Основные научные положения диссертации, выводы и рекомендации, выносимые на защиту, в полной мере отражены в автореферате. В целом можно констатировать, что соискатель обладает достаточными экономическими знаниями, широким научным и культурным кругозором, а также немалыми

творческими способностями.

К числу недостатков, которые, тем не менее, не снижают ценности диссертационной работы, можно отнести следующие:

- в рамках предложенного концептуального подхода к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, автору необходимо было провести более глубокий и детальный анализ создания функциональных стратегий деятельности организаций наукоемкого сектора, являющихся одной из важнейших составляющих политики управления человеческими ресурсами с использованием цифровых информационных технологий;

- было бы целесообразно сформулировать конкретные рекомендации по преодолению негативных эффектов в сфере управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в рамках предложенного диссертантом организационно-методического подхода к оценке степени мотивации человеческих ресурсов и регулированию социально-психологического климата, что повысило бы практическую ценность диссертационного исследования;

- в рамках выделенного в работе организационно-управленческого механизма трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, автору, как представляется, больше внимания необходимо было уделить вспомогательным процессам УЧР с использованием автоматизированных систем управления, обеспечивающим эффективное воздействие на человеческий потенциал организации со стороны его администрации.

Вывод: Диссертация Кебадзе Оксаны Григорьевны на тему «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов» выполнена на высоком теоретическом уровне, является самостоятельным, законченным исследованием научной задачи, имеющей важное значение для современной экономики и практики управленческой деятельности.

Представленная работа соответствует 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:

Доцент кафедры корпоративного управления и инноватики
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»,
кандидат экономических наук, доцент

А.В. Колесников

Колесников Анатолий Викторович

«___» апреля 2023 года.

Почтовый индекс, адрес: 117997, г. Москва, Стремянный пер, д.36
Официальный сайт <http://www.rea.ru>
Контактный телефон: +7 (495) 958-25-56
Адрес электронной почты организации Kolesnikov.69@bk.ru

подпись Колесникова А.В.
_____ удостоверяю
Специалист по работе с персоналом *В.И.Ф.*
_____ 20 ____ г.

