

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Вятский государственный университет»
(ВятГУ)
г. К и р о в

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по науке и инновациям
ФГБОУ ВО «Вятский государственный
университет», канд. с.-х. наук, доцент

Литвинец С.Г.

2023 г.



федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Вятский государственный университет» на диссертацию Кебадзе Оксаны Григорьевны на тему «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

Актуальность темы исследования обусловлена высокой важностью и значимостью развития инструментария управления человеческими ресурсами наукоемких организаций России с использованием цифровых информационных технологий, поскольку период затянувшейся рецессии и турбулентности мировой экономики осложнился для нашего государства введенным режимом односторонних экономических санкций и мер дискриминационного характера со стороны ряда западных стран в отношении российских граждан и организаций. В этой связи, одним из важнейших направлений преодоления негативных тенденций выступает грамотное управление человеческими ресурсами наукоемких организаций (ЧР НО), поскольку инновации и интеллект сегодня являются самыми весомыми параметрами

в обеспечении поступательного и устойчивого развития национальной экономики, что предопределяет первостепенное значение развития наукоемких организаций на основе применения цифровых информационных технологий и осуществления эффективной политики управления человеческими ресурсами (УЧР).

Реализация инновационного сценария развития национальной экономики, так необходимого для повышения ее конкурентоспособности на мировом уровне, вызывает особый интерес и внимание к формированию наукоемкой составляющей отечественного хозяйства. В этой связи, вопросами, требующими решения являются: поиск источников покрытия растущих затрат на научные и прикладные исследования и разработки; обеспечение реализации бизнес-процессов наукоемких организаций высококвалифицированными научными работниками и специалистами, разработка новых подходов и приемов управления человеческими ресурсами, направленных на мотивацию персонала, выпуск инновационной конкурентоспособной наукоемкой продукции на основе использования цифровых технологий и достижение за счет этого наиболее важных организационных целей, обеспечивающих устойчивое развитие наукоемкого сектора экономики в долгосрочной перспективе. Всё это, в конечном итоге, обуславливает настоятельную потребность в анализе концептуальных подходов к управлению человеческими ресурсами, разработке перспективного научно-методического инструментария, обеспечивающего возможность поступательного развития человеческого ресурсов современной организации.

Перечисленные аспекты во взаимосвязи с настоятельной потребностью формирования соответствующих современным требованиям концептуальных, организационно-управленческих и научно-методических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами, и обеспечивающих возможность поступательного развития человеческого потенциала наукоемких организаций современной России в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов, обуславливают актуальность избранной темы, актуализируют прикладной практический характер исследования.

Степень новизны исследования, полученных выводов и рекомендаций

Научная новизна результатов исследования заключается 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.

Наиболее важные положения, обладающие научной новизной, состоят в том, что автором:

1. На основе анализа современных тенденций и проблем управления человеческими ресурсами наукоемкого сектора отечественной экономики, уточнения категориального аппарата УЧР, *разработан 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. *Отличительными особенностями* данного подхода выступают: создание самостоятельной функциональной стратегии развития персонала на основе автоматизированной системы управления человеческими ресурсами; реализация внутриорганизационной политики УЧР с помощью цифрового HR-контура; формирование эффективной организационной культуры и создаваемого корпоративного духа. Концептуальный подход УЧР НО *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 (п. 23 паспорта специальности 5.2.6. – Менеджмент) (С. 14-23; 93-112);

2. *Предложен 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. Отличительным элементом предлагаемого механизма ТПС УЧР НО выступает информационно-технологическое обеспечение данных процессов, реализующее HR-контур, и предполагающее автоматизацию ряда функций и процессов, связанных с мотивацией и профилями компетенций персонала, его оценкой и управлением*

карьерным ростом. Предложенный механизм ТПС УЧР НО *будет способствовать* изменению существующей в наукоемких организациях политики УЧР, где работа с человеческим потенциалом зачастую не находит *и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей.* Отличительной особенностью данного подхода выступает направленность на обеспечение возможности регулирования социально-психологического климата (СПК) в коллективе, что позволяет повысить эффективность и сплоченность ЧР НО в процессе их функционирования. Предложенный организационно-методический подход к УЧР *обеспечит возможность* выработки более адекватной политики руководства организации в отношении человеческого потенциала с учетом цифровой трансформации бизнес-процессов, обеспечения ускоренной адаптации сотрудников, сокращения текучести кадров и повышения производительности и эффективности их деятельности (п. 23 паспорта специальности 5.2.6) (С. 34-53; 141-152).

4. *Разработана методика оценки экономической эффективности (ОЭЭ) внедрения автоматизированных информационных систем УЧР НО в рамках цифровой трансформации бизнес-процессов,* которая свидетельствует, что экономическая эффективность проекта внедрения современной системы УЧР на базе АИС может рассматриваться 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.* Внедрение АИС УЧР НО *будет способствовать* повышению качества и производительности труда персонала за счет сокращения рутинных операций по обработке стандартных информационных данных и времени ответа на различного рода запросы с одновременным повышением эффекта обеспечения процесса производства персоналом необходимой квалификации посредством согласования планов развития

производства и человеческого потенциала НО (п. 26 паспорта специальности 5.2.6) (С. 153-163).

Значимость для науки и практики результатов, полученных автором диссертации

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.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

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 человеческими ресурсами», «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».

Следует отметить, что настоящая диссертация представляет собой результат системного исследования проблемы разработки и научного обоснования методических положений и практических рекомендаций, направленных на формирование эффективной системы управления человеческими ресурсами организаций наукоемкого сектора отечественной экономики с использованием цифровых информационных технологий, позволяющих реализовать новые функции в рамках обеспечения организаций кадрами высокой квалификации, а также позволяющие максимально раскрыть человеческий потенциал работников.

В целом положительно оценивая проведенное автором исследование, следует, тем не менее, обратить внимание на ряд недостатков, устранение которых могло бы усилить данную работу. В частности:

1. Диссертация, несомненно, выиграла бы, если бы соискатель отразил по итогам работы результаты анализа специфики управления и мотивации человеческих ресурсов для повышения эффективности и результативности исследований и разработок наукоемкой промышленной продукции.

2. Было бы целесообразно представить более подробные результаты исследования эффективности введения международных и односторонних санкций применительно к наукоемкому сектору отечественной экономики, что особенно актуально для современной России с точки зрения анализа уязвимости ее отдельных отраслей с точки зрения обеспечения их устойчивого развития.

3. Как представляется, требует некоторого уточнения и дальнейшего развития по мере практического применения предложенный автором организационно-

управленческий механизм трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, особенно применительно к составу и оценке управления функциональным высвобождением, восстановлением и внешним трудоустройством человеческих ресурсов организации.

4. Требуется последующее исследование и обоснования предложенный автором организационно-методический подход, особенно применительно к регулированию социально-психологического климата в рамках наукоемкой организации.

5. Требуется более глубокой апробации методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами в процессе ее практического применения в рамках функционирования наукоемкого бизнеса.

Тем не менее, отмеченные замечания не снижают значимости полученных автором результатов научно-квалификационной работы, а свидетельствуют о сложности, глубине и многогранности исследуемой проблемы.

Заключение о соответствии диссертации нормативным критериям, установленным в Положении о присуждении ученых степеней

Анализ диссертационного исследования позволяет заключить, что по своей актуальности, научной новизне, практической и теоретической значимости диссертация Кебадзе О.Г. является законченной научно-квалификационной работой, выполненной лично автором, в которой *решена научная задача* 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.

Положения и выводы диссертационной работы должным образом аргументированы, обоснованы и содержатся в научных трудах автора. Автореферат диссертации отражает основные результаты научно-квалификационной работы. Текстовая часть диссертации сопровождается рисунками и таблицами, способствующими углубленному восприятию и интерпретации полученных результатов.

Вышеизложенное позволяет сделать общий вывод, согласно которому представленное исследование по своему содержанию, теоретическому и практическому обоснованию отвечает требованиям п.п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а его автор – Кебадзе Оксана Григорьевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. – Менеджмент.

Отзыв обсужден и одобрен на заседании кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет», протокол № 8 от 24 апреля 2023 г.

Заведующий кафедрой менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»,
кандидат экономических наук, доцент



О.В. Фокина



Сведения о ведущей организации:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятский государственный университет» (ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»)

Почтовый адрес: 610000, РФ, Приволжский федеральный округ, Кировская область, г. Киров, ул. Московская, д. 36

Тел.: +7 (8332) 64-65-71, +7 (8332) 742-630; e-mail: info@vyatsu.ru

Официальный сайт организации в сети Интернет: <https://www.vyatsu.ru/>

С публикациями сотрудников ведущей организации можно ознакомиться на сайте: <https://www.elibrary.ru>

Лица, подписавшие документ, выражают согласие на обработку персональных данных