

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Калюгиной Светланы Николаевны на диссертационную работу Сокур Алины Владимировны на тему «Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса», представленную к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент

1. Актуальность темы исследования.

Цифровая трансформация экономического пространства определяет глубинные изменения как в осуществлении экономической деятельности, так и в общественной жизни, что актуализирует необходимость лучшего понимания ее содержательных аспектов. Концепция цифровой экономики не ограничивается только новыми технологическими решениями, такими как информационные и телекоммуникационные технологии, интернет, электронная коммерция, генерация цифровых данных, искусственный интеллект, блокчейн, виртуальная и дополненная реальности, облачные вычисления, робототехника, смарт-системы и прочие. Распространение цифровой экономики сопряжено с организационно-управленческими нововведениями, заключающимися в создании новых бизнес-моделей и сетевых форм сотрудничества агентов бизнес-среды. Таким образом, цифровая экономика – это современная социально-экономическая модель развития общества, основанная на повсеместном применении цифровых сервисов и технологий.

В контексте цифровизации экономического пространства главенствующая роль отводится управлению человеческими ресурсами, составляющими базис развития национальной экономики. В современной экономической науке доказано, что стимулирование возможностей получения населением образования и профессиональной подготовки представляют собой наиболее важные факторы обеспечения экономического роста. При этом наиболее сильный акцент делается на повышении качественных характеристик человеческих ресурсов, обеспечивающих рост эффективности процессов цифровой трансформации бизнеса. Это означает, что управление человеческими ресурсами на любом уровне менеджмента состоит в решении задач по созданию условий, способствующих тому, чтобы максимальное число людей было вовлечено в процессы выявления и развития способностей и талантов на протяжении всей жизни.

Несмотря на многочисленные исследования, посвященные проблематике цифровизации экономического пространства, современные подходы к управлению человеческими ресурсами требуют модернизации инструментария принятия управленческих решений в области HR-менеджмента. В данном контексте диссертация Сокур А.В., посвященная развитию теоретического и методического аппарата по управлению человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации бизнеса, актуальна, а полученные автором результаты востребованы в практике HR-менеджмента.

2. Степень обоснованности научных положений и выводов диссертационного исследования, их новизна и достоверность.

Обоснованность научных положений и выводов диссертационного исследования обеспечивается глубоким анализом публикаций отечественных и зарубежных авторов, статистических данных, экспертных и аналитических оценок. Исследовательский инструментарий сбалансирован и применен к решению поставленных задач. Объективность результатов работы подтверждается применением достаточного набора методов решения научных задач и исследовательских приемов.

Достоверность полученных результатов обеспечивается применением совокупности общенаучных методов познания: диалектического, исторического, абстрактно-логического. Методы структурно-функционального, сравнительного анализа и эмпирического обобщения, системный и ситуационный подходы, экспертный метод, индексный метод, кластерный анализ позволили подтвердить научную гипотезу исследования, заключающуюся в том, что повышение значимости цифровых технологий и инструментов управления человеческими ресурсами способствует принятию эффективных управленческих решений в области формирования, использования и развития человеческих ресурсов на основе результатов HR-аналитики.

3. Характеристика структуры и содержания диссертации.

Диссертация оформлена в строгом соответствии с существующими требованиями. Текст диссертации изложен на высоком научном уровне, корректно использованы экономические термины и дефиниции, статистический, фактологический и сложно-структурированный концептуальный материал проиллюстрирован схемами и алгоритмами. Большие объемы цифровых дан-

ных сведены в таблицы. Содержание диссертации отражает поставленные задачи исследования.

Результаты исследования опубликованы в 19 работах, из них 7 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ. Общий объем опубликованных работ составил 20,4 п.л., авторский объем – 5,15 п.л.

4. Научная новизна и достоверность полученных результатов.

К числу существенных результатов, полученных лично соискателем и обладающих научной новизной, достоверность которых не вызывает сомнений, можно отнести разработку и развитие концептуальных и методических положений, а также практических аспектов управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса. Среди них можно выделить следующие, наиболее значимые результаты:

– разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами, базирующийся на комплексной оценке их качественных характеристик (общих и специальных). Данный подход отличает сегрегация современных направлений HR-менеджмента (HR-брендинг, Graduate-рекрутмент и др.), возникших вследствие взаимодействия человека с цифровой средой. В диссертации предложено понимать под цифровой компетентностью комбинацию знаний, умений и навыков, позволяющую уверенно использовать современные информационно-коммуникационные технологии в работе и быту. Автором доказано, что акцент на совершенствовании цифровой компетентности человеческих ресурсов позволит повысить эффективность процессов цифровой трансформации бизнеса;

– разработана цифровая модель управления человеческими ресурсами, отличающаяся новой декомпозицией структурных элементов (цифровые сотрудники, цифровая работа, цифровое управление). Обоснована позиция автора, согласно которой трансформация системы HR-менеджмента заложила основу для качественных изменений в кадровом профиле: меняются требования к сотрудникам и их компетенциям. В результате формируется современный кадровый профиль цифрового сотрудника, обладающего цифровой грамотностью, цифровыми коммуникациями, цифровым лидерством и цифровыми компетенциями, что способствует успешной адаптации человеческих ресурсов к условиям цифровой экономики;

– обоснована методика оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса, которую отличает, предложенная Сокур А.В., модификация индикаторов и показателей оценки (трудовая активность, уровень развития цифровых компетенций, подготовка научных кадров, уровень цифровой трансформации и др.). Данная методика позволяет сформировать комплексное представление об эффективности управления человеческими ресурсами в разноуровневых социально-экономических системах с учетом влияния разнообразных факторов (особенности социально-экономической среды, условия для совершенствования цифровой компетентности), и способствует повышению эффективности управленческой деятельности;

– предложен организационно-экономический механизм управления человеческими ресурсами в обеспечении цифровой трансформации бизнеса. Автор выстраивает логику своих рассуждений, базируясь на последовательной реализации процессов формирования, использования и развития человеческих ресурсов. Оригинальность авторских разработок состоит в осуществлении управленческого воздействия по двум направлениям: внедрение цифровых технологий в процесс управления и изменение структуры самих человеческих ресурсов с учетом цифровых компетенций. Согласимся с мнением автора, что результатом совершенствования организационно-экономического механизма является адаптация системы управления человеческими ресурсами к потребностям бизнеса в кадрах с цифровыми компетенциями. Одновременно с этим решается задача повышения уровня технологичности HR-менеджмента на основе внедрения цифровых технологий в процесс управления персоналом;

– сформулированы стратегические направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами на основе предложенной автором типологией объектов исследования. Диссертантом конкретизированы направления управленческого воздействия для следующих стратегий: стратегия цифрового лидерства, стратегия развития кадровых резервов, стратегия стимулирования экономического лидерства, стратегия поддержки. Предложенный в диссертации авторский подход отличает применение цифрового инструментария HR-менеджмента. Использование данных направлений позволяет повысить эффективность управленческих решений в условиях цифро-

вой трансформации и оперативно корректировать их с учетом достигнутых результатов.

5. Значимость диссертационного исследования для науки и практики.

Теоретико-методические положения диссертации направлены на развитие теории и практики управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса, что способствует повышению эффективности развития человеческих ресурсов и достижению максимальной результативности управления ими на основе разработки и внедрения цифровых технологий и инноваций.

В части практической значимости следует отметить авторские разработки по оценке эффективности управления человеческими ресурсами и совершенствованию организационно-экономического механизма HR-менеджмента в контексте цифровой трансформации бизнеса.

Теоретические и методические результаты диссертации могут быть использованы для дальнейшего развития теории и методов управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса, а практические результаты диссертационного исследования рекомендуются при принятии экономически обоснованных решений агентами бизнес-среды, а также государственными исполнительными органами власти федерального и регионального уровней в разработке и реализации корпоративных, отраслевых, а также региональных стратегий цифрового развития в части формирования цифровых компетенций человеческих ресурсов. Полученные результаты могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин «Современные теории менеджмента», «Цифровая трансформация бизнеса», «Современные технологии в цифровой экономике».

6. Дискуссионные вопросы и замечания по работе.

В диссертации присутствует ряд замечаний и дискуссионных моментов:

1. Представляет интерес авторский подход к управлению человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса (с. 23-25 диссертации). Требуется обоснования выбора факторов, оказывающих влияние на развитие человеческих ресурсов.

2. Автор, проводя сравнительный анализ традиционной экономики и цифровой экономики (с.102 диссертации) акцентирует внимание на важности

формирования Soft-навыков. В чем выражаются основные тенденции, которые меняют представление о современных компетенциях персонала?

3. Допускает ли автор, что автоматизация труда может увеличить разрыв между лидирующими и отстающими регионами и приведет к обратному эффекту в части управления человеческими ресурсами?

4. По мнению автора, какие будущие тренды и изменения ожидаются в области управления человеческими ресурсами?

Перечисленные недостатки носят, скорее, дискуссионный характер и не снижают научную ценность полученных результатов и выводов.

7. Соответствие диссертации критериям, установленным Положением о порядке присуждения ученых степеней.

Основные результаты диссертационной работы достаточно полно отражены в научных публикациях автора, в том числе в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ. Все научные результаты диссертации, выносимые на защиту, прошли апробацию.

В диссертации Сокур А.В. имеются ссылки на источники заимствования материалов, в тексте приведены цитаты, имеющие наиболее важное значение для исследования.

Диссертация обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения. Текст автореферата изложен логично и отражает основное содержание диссертации.

Диссертационная работа представляет самостоятельное законченное научно-квалификационное исследование, в котором изложены теоретические, методические положения и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации бизнеса. Полученные результаты направлены на решение важной народнохозяйственной проблемы.

Вышеизложенное позволяет заключить, что диссертация Сокур А.В. «Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса» соответствует требованиям пп. 9, 10, 11, 13, 14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

Автор диссертации, Сокур Алина Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Официальный оппонент:

Заведующий кафедрой государственного,
муниципального управления и экономики труда

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский

федеральный университет»,

доктор экономических наук, профессор

Светлана Николаевна

Калюгина



Сведения об официальном оппоненте

Калюгина Светлана Николаевна

доктор экономических наук (диссертация защищена по специальности 08.00.05), профессор, заведующий кафедрой государственного, муниципального управления и экономики труда ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

Адрес: 355017, Россия, г. Ставрополь, ул. Пушкина, д. 1

телефон: +7 (8652) 95-68-08

E-mail: info@ncfu.ru