

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Кебадзе О.Г. 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

В современных условиях, характеризующихся кризисными явлениями в экономике, ухудшением конъюнктурных процессов, санкционным давлением со стороны западных и европейских государств, актуализируется потребность в разработке научно-методического инструментария по формированию системы управления человеческими ресурсами на основе цифровых информационных технологий, направленного на сбережение человеческих ресурсов наукоемких организаций российской экономики, а также позволяющего оценивать экономическую эффективность внедрения автоматизированной информационной системы управления человеческими ресурсами. Необходимость использования в рамках координации бизнес-процессов современных организаций цифровых информационных систем, в том числе связанных с управлением персоналом, 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.

Перечисленные аспекты во взаимосвязи с настоятельной потребностью в исследовании теоретических и концептуальных основ управления человеческими ресурсами с учетом использования цифровых технологий при осуществлении бизнес-процессов, обуславливают значимость темы настоящего исследования, а также актуализируют его прикладной характер.

Насколько позволяют судить представленные для отзыва материалы, в диссертационной работе грамотно сформулирована гипотеза, цель и задачи исследования, его объект и предмет, проанализирована степень разработанности исследуемой проблемы.

В диссертации представлены решения ряда научно-теоретических и прикладных задач, которые объективно вытекают из цели исследования, обладающие научной новизной, в частности:

1) разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, предполагающий формирование кадровой политики на уровне организации с использованием HRM-системы, обеспечивающей направленность на достижение целей и миссии организации в долгосрочной перспективе;

2) предложен организационно-управленческий механизм трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами с учетом информационно-технологической составляющей во взаимосвязи основных и вспомогательных процессов;

3) сформулирован организационно-методический подход, позволяющий оценить степень мотивации человеческих ресурсов и обеспечить регулирование социально-психологического климата в рамках трудового коллектива;

4) предложена методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированной информационной системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, на основе которой выделена группа экономических показателей, позволяющих судить о степени эффективности применения в организации цифровых информационных технологий.

По результатам диссертационного исследования соискатель делает оригинальные теоретические выводы и формулирует прикладные рекомендации, заслуживающие применения в деятельности наукоемких организаций.

Однако в исследовании имеются и недостатки. В частности, судя по содержанию автореферата, диссертантом несколько поверхностно рассмотрены вопросы, касающиеся теоретических подходов к определению экономической сущности управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, в частности, выявления тенденций и особенностей управления человеческим потенциалом организаций, что входило в одну из задач исследования.

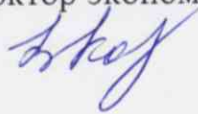
Кроме того, практическую значимость повысила бы конкретизация мероприятий, составляющих основные этапы организационно-управленческого механизма трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций с учетом использования цифровых информационных технологий.

Несмотря на указанные замечания, диссертационная работа является законченным научным исследованием, результаты которого имеют теоретическую и практическую ценность.

Вывод: представленный автореферат свидетельствует о том, что диссертация Кебадзе О.Г. на тему: «Развитие управления человеческими

ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов», представляет собой самостоятельное научное исследование, в котором успешно решена актуальная научная задача. По своему содержанию, теоретическому и практическому обоснованию работа 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.

Профессор кафедры «Менеджмент», ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет», доктор экономических наук, профессор Коркина Татьяна Александровна



«21» апреля 2023 г.

Сведения о лице, составившем отзыв:

Коркина Татьяна Александровна, доктор экономических наук
Докторская диссертация защищена по научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет»

Адрес: 454001, Россия, Челябинская обл., г. Челябинск,
ул. Братьев Кашириных, д. 129
тел. 8 (351) 799-70-92,
E-mail: Kort2005@mail.ru

Подпись Коркиной Татьяны Александровны удостоверяю

Специалист по кадрам



Акутина В.И.