

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Сокур Алины Владимировны
«Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки)

Необходимость конструктивного определения, формирования и развития новых цифровых компетенций у человека связана с переосмыслением роли и значения человеческих ресурсов в контексте новой управленческой парадигмы, нацеленной на обеспечение смыслового взаимодействия участников информационных экосистем. Идентификации современных проблем в управлении человеческими ресурсами и обоснованию путей их решения в условиях цифровой трансформации социально-экономических систем посвящена данная диссертационная работа. Судя по автореферату, у диссертационного исследования присутствуют все необходимые признаки актуальности, достоверности, научной новизны, теоретической и практической значимости полученных лично соискателем научных результатов.

В этой связи диссертационное исследование по управлению человеческими ресурсами в разноуровневых экосистемах в интересах цифровой трансформации бизнеса является актуальным и своевременным.

К наиболее значимым результатам решения научной задачи следует отнести, в частности:

1. Решение проблем формирования, использования и развития человеческих ресурсов детерминирует процесс принятия управленческих решений на платформе новой системы цифровых компетенций (ценностей) с учетом концепта развития гибких компетенций, что и характеризует предложенный автором подход к реализации поставленных целей и задач повышения эффективности цифровой трансформации бизнеса за счет развития цифровой компетентности человеческих ресурсов (с. 9-10).

2. Цифровую модель управления человеческими ресурсами, принципиальным отличием которой является синергетический аспект концептуального перехода от частей к целому, представленному в формате триады: «цифровой сотрудник», «цифровая работа», «цифровое управление». Учет изменений в эволюции системы HR-менеджмента позволяет реализовать компетентностный подход к формированию кадрового профиля цифрового сотрудника, в перспективе конструирования цифровых двойников – цифровых (виртуальных) моделей объектов, по существу замене физических лиц аватарами в формате искусственного интеллекта (с.10-12).

3. Сформированную платформу цифровой компетентности, компонентный состав которой содержательно представлен информационной, коммуникативной, технической и когнитивной компетентностью, что обеспечит перевод парадигмы познания в цифровой формат для принятия управленческих решений правильно, т.е. эффективно используя потенциал информационных технологий (с.11-12).

4. Обоснованы стратегические ориентиры (траектории) повышения эффективности управления человеческими ресурсами в контексте применения стратегий цифрового лидерства, развития кадровых резервов, стимулирования экономического лидерства, поддержки, позволяющих повысить эффективность и

результативность принимаемых управленческих решений с использованием цифрового инструментария HR-менеджмента, развивая способности менеджеров в области организации интеллектуального и адаптивного поведения человека в зависимости от изменений средовых условий (с. 16-18.).

Приведенные результаты можно классифицировать как новые, обоснованные и имеющие большое практическое и научное значение.

В качестве рекомендации было бы целесообразным раскрыть генезис отличия дефиниций «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», поскольку логика исследований связана с интерпретацией их внутренних смыслов.

Полученные научные результаты позволили обосновать предложенный концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами и методические положения, раскрывающие перспективы повышения эффективности обеспечения процессов цифровой трансформации бизнеса.

Диссертационная работа отвечает требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ № 842 от 24 сентября 2013 года, а ее автор, Сокур Алина Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Заведующий кафедрой экономики,
финансов и менеджмента
Воронежского филиала ФГБОУ ВО
«Российская академия
народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»,
доктор экономических наук, профессор,
заслуженный экономист
Российской Федерации

31.10.23

Преображенский
Борис Георгиевич

Сведения о лице, предоставившем отзыв: **Преображенский Борис Георгиевич**, доктор экономических наук, профессор, заслуженный экономист РФ, заведующий кафедрой экономики, финансов и менеджмента Воронежского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации»

Адрес: 394005, г. Воронеж, Московский пр-т, 143

Телефон: 8 (473) 247-72-90

Адрес электронной почты: kafec@bk.ru

ПОДПИСЬ ЗАВЕРЯЮ
Начальник отдела
кадров
Новикова Т.А.

