

В диссертационный совет Д 99.2.082.02 на базе
ФГБОУ ВО «Владимирский государственный
университет имени Александра Григорьевича и
Николая Григорьевича Столетовых»,
ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный
университет»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора
Колесниченко Елены Александровны
на диссертацию 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

Актуальность избранной темы диссертационного исследования.

Темпы цифровизации экономического пространства настолько стремительны, а охват цифровыми технологиями настолько всеобъемлющ, что уже в ближайшее десятилетие ожидается нарастание разрыва между отраслями и национальными экономиками по ключевым показателям экономического роста и производительности труда. Отставание от стран-лидеров технологического развития приведет к утрате возможностей по обеспечению высокого качества жизни и благосостояния населения. В текущих обстоятельствах, сопровождаемых сложными геополитическими событиями, высокой волатильностью мировой экономики, ухудшением демографической ситуации возрастает роль отдельного индивида в формировании будущих контуров национальной экономики. Бурный рост цифровых технологий и их распространение трансформировали восприятие роли человека в научно-техническом прогрессе. Представление о человеке как носителе определенного потенциала, который формируется и развивается под влиянием средовых факторов и условий, становится определяющей доминантой обеспечения роста эффективности бизнеса в условиях цифровизации.

Новым способом адаптации к быстро изменяющимся условиям внешней среды является трансформация бизнес-моделей: на смену классическим моде-

лям ведения бизнеса приходят сетевые форматы сотрудничества, реализуемые посредством цифровых платформ и облачных решений в рамках единых экосистем. В этой связи повышается потребность в эффективном управлении бизнесом в контексте цифровизации всего экономического пространства.

Исследование роли человеческих ресурсов в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса вызывает в современном менеджменте особый интерес, поскольку человек как объект исследования выступает, с одной стороны, в роли создателя технологий, с другой – использует их и находится под воздействием тех цифровых решений, которые сам создал. В современной экономической науке в недостаточной степени раскрыта проблематика управления человеческим ресурсами с позиции формирования их нового качества, обеспечивающего рост эффективности процессов цифровой трансформации бизнеса.

Таким образом, необходимость повышения эффективности управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса обусловила актуальность темы диссертационного исследования Сокур Алины Владимировны.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Обоснованность научных результатов, представленных в диссертации Сокур А.В., подтверждается применением совокупности общенаучных, экономических и специальных методов, адекватных объекту и предмету исследования.

Достоверность выводов и результатов исследования определяется использованием в качестве теоретической базы фундаментальных трудов зарубежных и отечественных авторов в области менеджмента, управления человеческими ресурсами и цифровой трансформации бизнеса, опирается на значительный объем статистического и фактического материала, обработанного лично автором. Последнее послужило фундаментом для выявления ключевых направлений исследования, решения поставленных в работе задач, актуальных проблем и определения способов их устранения.

Обоснованность выводов, предложений и рекомендаций, выдвинутых соискателем, подтверждается апробацией ключевых положений диссертации.

Основные теоретические и прикладные результаты диссертационного исследования опубликованы автором лично и в соавторстве. Всего опубликовано 19 работ, в том числе 7 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ. Общий объем опубликованных работ составил 20,4 п.л., доля автора – 5,15 п.л. Отдельные разработки, изложенные в диссертации, внедрены в учебный процесс и реализованы управленческими структурами.

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций.

О научной новизне выполненного Сокур А.В. исследования свидетельствуют следующие положения.

В ходе работы над диссертацией автором внесен существенный вклад в развитие теоретических подходов к исследованию концептуальных положений управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации экономического пространства. Автором разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами, базирующийся на комплексной оценке их качественных характеристик: общих, определяемых как универсальные характеристики человека (здоровье, мотивация, потребности, образование, качества личности) и специальных, обуславливающих специальные компетенции и знания, которые применимы к конкретному рабочему месту. Авторский подход отличает сегрегация новых направлений HR-менеджмента (HR-брендинг, Graduate-рекрутмент и др.), возникших вследствие взаимодействия человека с цифровой средой (с. 23-26 диссертации). Разработанный подход позволяет повысить эффективность процессов цифровой трансформации бизнеса на основе совершенствования цифровой компетентности человеческих ресурсов.

Научной новизной также обладают положения диссертации, связанные с разработкой цифровой модели управления человеческими ресурсами, которую отличает новая декомпозиция структурных элементов в составе цифрового двойника сотрудников, работы в цифровой среде и цифрового управления (с. 28-30 диссертации). В цифровой модели ключевая роль отводится формированию современного кадрового профиля «цифрового» сотрудника, обладающего цифровой грамотностью, цифровыми коммуникациями, цифровым лидерством и цифровыми компетенциями.

На основе обобщения значительного числа отечественных и зарубежных научных источников в диссертации разработана методика оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса (с. 86-93 диссертации). Авторская методика позволяет сформировать комплексное представление об эффективности управления человеческими ресурсами в разноуровневых социально-экономических системах с учетом влияния таких факторов как особенности социально-экономической среды и условия для совершенствования цифровой компетентности. Сокур А.В. успешно апробировала методику на материалах федеральных округов РФ и получила практически значимые результаты, применимые в целях повышения эффективности управленческой деятельности.

Следует отметить положения работы, обладающие научной новизной, в части разработанного Сокур А.В. организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами в обеспечении цифровой трансформации бизнеса (с. 109-116 диссертации). Диссертантом предложена последовательная реализация процессов формирования, использования и развития человеческих ресурсов, когда на каждом из этапов совершенствуются цифровые компетенции и повышается мотивация персонала, что позволяет ускорить внедрение цифровых технологий в систему HR-менеджмента компании и изменить структуру самих человеческих ресурсов в направлении освоения ими цифровых компетенций.

Научной новизной обладают разработанные автором стратегические направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами в разрезе четырёх типов поведения объектов исследования: стратегия цифрового лидерства, стратегия развития кадровых резервов, стратегия стимулирования экономического лидерства, стратегия поддержки. Применение разработанного автором научно-методического подхода к управлению человеческими ресурсами с учетом потребностей цифровой экономики позволит повысить эффективность управленческих решений и оперативно корректировать их с учетом достигнутых результатов.

Следует отметить логичность методических приемов, использованных в процессе исследования, доказательность и верифицируемость полученных результатов, а также тщательную проработку вопросов, сформулированных в

целях и задачах рецензируемой работы. Структура и логика согласуются с предметом и целью исследования, что отражено в оглавлении диссертации.

Замечания и рекомендации в адрес соискателя

Несмотря на общую положительную оценку, диссертационная работа Сокур А.В. не лишена спорных и дискуссионных моментов.

1. На наш взгляд, автору следовало бы более четко определить в диссертации вызовы и проблемы в обеспечении процессов управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса.

2. Автор в диссертации исследует профессиональные компетенции (Hard Skills) и гибкие компетенции (Soft Skills) в условиях цифровизации и дополняет их (с. 29-30 диссертации) цифровыми компетенциями. По нашему мнению, целесообразно определить какие компетенции и навыки становятся наиболее важными для HR-специалистов в условиях цифровизации?

3. Проведенный в диссертации анализ выявил влияние различных факторов на формирование средовых условий развития человеческих ресурсов. Следует пояснить, в чем выражаются основные тенденции, стимулирующие рост и эффективность управления человеческими ресурсами?

4. Чем руководствовался автор, разделяя федеральные округа на четыре кластера и формируя типы стратегий повышения эффективности управления человеческими ресурсами (с. 141 диссертации)?

5. В диссертации имеют место редакционные и стилистические погрешности, не меняющие содержания работы и значимости полученных результатов.

В целом следует отметить, что диссертация Сокур А.В. выполнена на высоком теоретико-методическом уровне. Полученные автором результаты достоверны, предложения и рекомендации аргументированы и обоснованы.

Общая оценка диссертации

Диссертационная работа Сокур А.В. в полной мере раскрывает рассмотренную научную проблему, что свидетельствует о достаточно высокой степени ее разработанности, наличии новых научных результатов и их достоверности. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы. Полученные соискателем выводы и результаты, имеют существенное значение для экономической науки и практики.

Текст автореферата и публикации автора в полной мере отражают основные положения диссертационной работы, выводы, рекомендации, выносимые соискателем на публичную защиту.

В опубликованных печатных работах содержание диссертации отражено достаточно полно, личный вклад соискателя в представленные результаты можно считать подтвержденным.

Диссертация Сокур Алины Владимировны на тему «Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса» является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение теоретического и практического характера, связанной с управлением человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса. Диссертация соответствует критериям, изложенным в «Положении о присуждении ученых степеней» (утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842), а ее автор, Сокур Алина Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Официальный оппонент

заведующий кафедрой кадрового управления

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный

университет имени Г.Р. Державина»,

доктор экономических наук, профессор



Елена Александровна
Колесниченко

Сведения об официальном оппоненте

Колесниченко Елена Александровна, доктор экономических наук (диссертация защищена по специальности 08.00.05), профессор, заведующий кафедрой кадрового управления ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», Адрес: 392000, Россия, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33 телефон: +7 (4752) 72-34-34(доб. 0308) e-mail: ekolesnichenko@live.ru

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»	
Подпись	<i>Колесниченко Е.А.</i>
ЗАВЕРЯЮ	
Директор Многофункционального центра ТГУ Управления кадрового сопровождения Департамента по персоналу и цифровому развитию	
<i>Ж. Лопухина</i>	<i>Л.Г.</i>
« <i>27</i> » <i>сентября</i> 20 <i>23</i>	

