

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д.99.2.082.02,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ВЛАДИМИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
АЛЕКСАНДРА ГРИГОРЬЕВИЧА И НИКОЛАЯ ГРИГОРЬЕВИЧА СТОЛЕТОВЫХ»,
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»,
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

Аттестационное дело № _____

Решение диссертационного совета от 19.05.2023 г., № 31

О присуждении Кебадзе Оксане Григорьевне, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов» по специальности 5.2.6 — Менеджмент принята к защите 13.03.2023 г. (протокол заседания №21) диссертационным советом Д.99.2.082.02, созданном на базе ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых», ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» по адресу: 600000, г. Владимир, ул. Горького, 87, приказ о создании диссертационного совета № 312/нк от 30.03.2022 г.

Соискатель Кебадзе Оксана Григорьевна, 1978 года рождения, образование высшее, в 2000 году окончила Московский педагогический государственный университет по специальности «Юриспруденция» с присвоением квалификации «Юрист. Преподаватель».

В период подготовки диссертации соискатель Кебадзе Оксана Григорьевна была прикреплена к ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет» для подготовки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук и работала в федеральном государственном бюджетном военном образовательном учреждении высшего образования «Академия гражданской защиты МЧС России», кафедра юридических дисциплин, старший преподаватель. Диссертация выполнена на кафедре экономики и управления ФГБОУ ВО «Череповецкий государственный университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Справка об обучении выдана в 2023 году федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Череповецкий государственный университет».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор, почетный работник науки и техники РФ, академик Международной академии менеджмента Рыжов Игорь Викторович, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования «Череповецкий государственный университет», кафедра экономики и управления, профессор.

Официальные оппоненты:

Ершова Ирина Геннадьевна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры региональной экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (г. Курск),

Колесников Анатолий Викторович, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры корпоративного управления и инноватики ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (г. Москва) - дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятский государственный университет» (г. Киров), в своем положительном отзыве, подписанном **Фокиной Ольгой Васильевной**, кандидатом экономических наук, доцентом, заведующим кафедрой менеджмента и маркетинга, указывает что диссертация Кебадзе Оксаны Григорьевны выполнена на высоком профессиональном уровне, отличается логичностью, целостностью и хорошей структурированностью. Поставленные задачи успешно решены в ходе проведенного исследования. Работа представляет собой самостоятельное, завершенное и целостное научное исследование, имеет ряд научных и практических результатов и является научно-квалификационной работой, выполненной лично автором, в которой содержится решение важной научной задачи, имеющей существенное значение для теории и практики, 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. Диссертационная работа О.Г. Кебадзе по актуальности тематики, научному содержанию и практической значимости результатов соответствует требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013г. № 842 к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук и паспорту научной специальности 5.2.6 – Менеджмент (23. Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами; 26. Управление организацией в контексте цифровой трансформации. Стратегии и методы цифровой трансформации бизнеса). Автор диссертации – Кебадзе Оксана Григорьевна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Соискатель имеет 20 работ, в том числе 11 статей в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, 3 монографии. Общий объем опубликованных работ составил 36,2 п.л., доля автора - 23,1 п.л. В работах лично соискателю принадлежат: концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, организационно-управленческий механизм функционирования наукоемких организаций, учитывающий результаты трансформации системы управления человеческими ресурсами, организационно-методический подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, методика оценки экономической эффектив-

ности внедрения автоматизированных информационных систем управления человеческими ресурсами в рамках цифровой трансформации бизнес-процессов.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Теоретические аспекты анализа экономической сущности управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. - 2019. - №11. – С.808-812 (0,6 п.л., доля автора 0,3 п.л.); Кебадзе О.Г. Анализ теоретических подходов к определению системы управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. - 2019. - №12. – С.800-803 (0,6 п.л.); Лутфуллин Д.Ф., Кебадзе О.Г. Мотивация человеческих ресурсов для повышения результативности научных исследований и разработок // Экономика и предпринимательство. - 2019. - №12. – С.860-864 (0,6 п.л., доля автора 0,3 п.л.); Лутфуллин Д.Ф., Кебадзе О.Г. Актуальные вопросы оценки и управления человеческими ресурсами для повышения эффективности и результативности исследований и разработок // Экономика и предпринимательство. - 2020. - №1. – С.1296-1299 (0,6 п.л., доля автора 0,3 п.л.); Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Современные тенденции управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. - 2020. - №1. – С.908-911 (0,6 п.л., доля автора 0,3 п.л.); Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами отечественных наукоемких промышленных предприятий // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования: Научный интернет-журнал. – 2020. – № 2. – С.84-91 (0,8 п.л., доля автора 0,4 п.л.); Кебадзе О.Г. Формирование концептуальных основ управления человеческими ресурсами предприятий наукоемкого сектора отечественной промышленности с учетом информационно-технологической составляющей // Экономика и предпринимательство. - 2020. - №6. – С.981-984 (0,5 п.л.); Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Общая характеристика механизма трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких предприятий отечественной промышленности с учетом использования информационных технологий // Экономика и предпринимательство. - 2021. - №1. С.1256-1261 (0,8 п.л., доля автора 0,4 п.л.); Кебадзе О.Г. Организационно-методическое обеспечение управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // Индустриальная экономика. - 2021. - №1. – С.6-13 (0,6 п.л.); Кебадзе О.Г. Методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем в процесс управления человеческими ресурсами наукоемких предприятий // Экономика и предпринимательство. - 2021. - №2. – С.925-929 (0,5 п.л.); Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Актуальные подходы к управлению человеческими ресурсами наукоемких промышленных корпораций // Индустриальная экономика. - 2021. - №2.2. - С. 82-90 (0,8 п.л., доля автора 0,4 п.л.); Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровизации бизнес-процессов: монография – Курск: Университетская книга, 2023. (9,0 п.л., доля автора 7,0 п.л.). – 154 с.; Кебадзе О.Г. Организационно-управленческий механизм трансформации основных и вспомогательных процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций с учетом цифровой информационно-технологической составляющей. // Проблемы экономического обеспечения обороноспособности и безопасности государства в

новых экономических условиях: Материалы межвузовской научно-практической конференции, Москва, ноябрь 2022 года. – М.: Военный университет имени князя Александра Невского, 2022. – С. 298-300. – 0,4 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

1. **Лапаева Дмитрия Николаевича**, доктора экономических наук, профессора, заместителя директора по научной работе Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный технический университет имени Р.Е. Алексеева». Замечания: 1. Разделяя в целом позиции автора по формированию организационно-управленческого механизма цифровой трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций (рис. 2 на стр. 15 автореферата), следует отметить, что отдельные его структурные элементы требуют уточнения в содержательном плане. 2. Как представляется, в автореферате не нашли должного отражения конкретные мероприятия в процессе осуществления отдельных этапов организационно-методического подхода к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, что повысило бы практическую значимость научно-квалификационной работы.

2. **Усанова Владимира Евгеньевича**, доктора юридических наук, профессора, Президента Союза экспертов в области управления «Международная Академия менеджмента» (г. Москва), Академика Российской академии образования, почетного работника высшего профессионального образования. Замечание: предложенный автором организационно-методический подход, позволяющий оценить степень мотивации человеческих ресурсов наукоемких организаций и обеспечить регулирование социально-психологического климата трудового коллектива, требует уточнения и конкретизации ряда мероприятий в процессе их практической реализации.

3. **Власовой Татьяны Ивановны**, кандидата экономических наук, доцента, заведующей кафедрой проектного и функционального менеджмента ФГБОУ ВО «Государственный университет просвещения» (г. Москва). Замечание: судя по содержанию автореферата, концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций с использованием цифровых информационных технологий управления человеческими ресурсами требует некоторого уточнения при практической реализации ряда мероприятий, связанных с формированием функциональных стратегий наукоемких организаций.

4. **Митякова Евгения Сергеевича**, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры информатики Института кибербезопасности и цифровых технологий ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет» (г. Москва) Замечание: предложенные автором организационно-методические рекомендации, позволяющие оценить степень мотивации человеческих ресурсов наукоемких предприятий и обеспечить регулирование социально-психологического климата трудового коллектива, требует уточнения ряда мероприятий при их практической реализации.

5. **Хмелевой Галины Анатольевны**, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры мировой экономики ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет». Замечание: в качестве недостатка следует отметить, что в автореферате не в полной мере отражены сущность и содержание организационно-методического подхода, позволяющего оценить степень мотивации человеческих ресур-

сов наукоемких организаций и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей и обеспечить регулирование социально-психологического климата в трудовом коллективе, что является важной составляющей новизны диссертационного исследования.

6. Коркиной Татьяны Александровны, доктора экономических наук, профессора, профессора кафедры «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». Замечания: 1. 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. 2. Было бы целесообразно обратить больше внимания на конкретизацию мероприятий, составляющих основные этапы организационно-управленческого механизма трансформации процессов системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций с учетом использования цифровых информационных технологий.

7. Борталевич Светланы Ивановны, доктора экономических наук, профессора, главного научного сотрудника ФГБУН «Институт проблем рынка Российской академии наук». Замечание: в качестве недостатка следует отметить, что было бы желательно в процессе разработки и обоснования организационно-методического подхода, позволяющего оценить степень мотивации человеческих ресурсов организации, сгруппировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей, целесообразно более подробно рассмотреть конкретные мероприятия по их реализации, что повысило бы практическую ценность исследования.

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер. Выбор официальных оппонентов обоснован их высокой компетентностью в области управления человеческими ресурсами наукоемких организаций. Выбор ведущей организации обоснован ее широкой известностью своими достижениями в области разработки теоретических и методологических положений разделов современной экономической науки, посвященных бизнес-процессам, включая управление человеческими ресурсами с учетом цифровой трансформации бизнес-процессов, способностью определить научную и практическую ценность диссертации, а также ее согласием; соответствием научно-исследовательской деятельности ее структурного подразделения (кафедра менеджмента и маркетинга) теме диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, предполагающий формирование кадровой политики с использованием HRM-системы, обеспечивающей направленность на достижение целей и миссии организации, отличительными особенностями которого выступают: создание самостоятельной функциональной стратегии развития персонала на основе автоматизированной системы управления человеческими ресурсами; реализация внутриорганизационной политики УЧР с помощью HR-контура; формирование эффективной организационной культуры и корпоративного духа;

предложен организационно-управленческий механизм трансформации системы управления человеческими ресурсами наукоемких организаций во взаимосвязи основных и вспомогательных процессов, рассматривающих в качестве непосредственного объекта воздействия работников организации. Особенность предлагаемого механизма состоит в том, что важнейшим его элементом выступает цифровое информационно-технологическое обеспечение инструментов и методов менеджмента наукоемких организаций;

доказана перспективность применения организационно-методического подхода к управлению наукоемкими организациями, позволяющего оценить степень мотивации их человеческих ресурсов и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей, обеспечить регулирование социально-психологического климата в коллективе, повысить эффективность и сплоченность человеческих ресурсов наукоемких организаций в процессе их функционирования;

введена в научный оборот уточненная трактовка содержания дефиниции «управление человеческими ресурсами наукоемких организаций», в рамках которой обращается внимание на необходимость внедрения в процесс управления человеческими ресурсами применительно к наукоемким организациям цифровых информационных систем.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения, актуализирующие и расширяющие задачу оценки экономической эффективности внедрения автоматизированной информационной системы управления человеческими ресурсами как инструмента цифровой трансформации бизнес-процессов в рамках наукоемкой организации, позволяющие выделить группу экономических показателей, по которым ожидается положительный эффект вследствие внедрения системы управления человеческими ресурсами;

применительно к проблематике диссертации результативно *использованы*: методы анализа и синтеза, абстрактно-логический, эмпирического обобщения, аксиологически-когнитивный и другие общенаучные методы познания, метод компаративного анализа управленческих процессов, метод иерархий – при обосновании теоретических положений исследования; принципы партисипативного управления, статистические и экономико-математические методы, метод сравнения и группировок – в процессе обоснования практических аспектов при решении исследовательских задач;

изложены и систематизированы: концептуальный подход к исследуемой области; механизмы и инструменты управления человеческими ресурсами наукоемких организаций с учетом цифровой трансформации бизнес-процессов;

раскрыты современные тенденции и проблемы обеспечения человеческими ресурсами наукоемких организаций, принципы взаимодействия человеческих ресурсов, основанные на оценке степени мотивации и группировки сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей;

изучены причинно-следственные взаимосвязи управления человеческими ресурсами и информационно-технологическим обеспечением данного процесса, что позволило выделить группу экономических показателей, по которым ожидается положительный эффект вследствие внедрения цифровой информационной системы управления человеческими ресурсами, исследованы теоретические и концептуальные подходы к управленче-

ским бизнес-процессами применительно к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций;

проведена модернизация методического инструментария управления человеческими ресурсами организаций наукоемкого сектора национального хозяйства, направленного на оценку экономической эффективности внедрения автоматизированной информационной системы управления человеческими ресурсами как инструмента цифровой трансформации бизнес-процессов наукоемкой организации.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены научно-обоснованные методические разработки и практические рекомендации по управлению человеческими ресурсами организаций наукоемкого сектора российской экономики, включающие комплекс мероприятий, нацеленных на применение цифровых информационных систем в процессе реализации кадровой политики организации, учитывающих возможности применения как традиционных функций управления персоналом, так и инновационных подходов к их реализации, во взаимосвязи основных и вспомогательных процессов в рамках стратегического управления;

определены перспективы практического использования методического инструментария и организационно-методического подхода к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций на основе разработанных мероприятий, показателей, методов оценки внедрения HRM-системы в деятельность организации;

создана система практических рекомендаций, адресованных руководству наукоемких организаций, вне зависимости от их размера и сферы деятельности;

представлены предложения по внедрению организационно-управленческого механизма и организационно-методического подхода к управлению наукоемкими организациями, направленного на выработку эффективной политики руководства в отношении развития человеческих ресурсов, способствующей обеспечению ускоренной адаптации сотрудников организации, сокращению текучести кадров, повышению производительности и эффективности их деятельности, а в целом – обеспечению устойчивого функционирования наукоемкой организации в долгосрочной перспективе.

Оценка достоверности результатов исследования выявила следующее:

теоретические положения диссертационной работы основываются на достоверных верифицируемых сведениях, полученных в процессе исследования, и согласуются с опубликованными данными по теме диссертации;

идея базируется на анализе практики управления человеческими ресурсами в наукоемких организациях, систематизации зарубежного и передового отечественного опыта кадровой политики в условиях применения цифровых информационных систем, связанного с анализом и оценкой результатов деятельности каждого сотрудника с учетом участия персонала в управленческой деятельности посредством реализации принципов партисипативного управления; мониторингом личностных и психологических качеств человеческих ресурсов, развитием креативных инновационных компетенций сотрудников, формированием новых профессиональных навыков за счет расширения диапазона трудовой деятельности персонала посредством его ротации между различными структурными подразделениями наукоемких организаций, на репрезентативной выборке стати-

стических данных;

использованы материалы по рассматриваемой тематике, полученные ранее отечественными и зарубежными авторами, раскрывающие принципы и подходы к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций с использованием автоматизированных информационных систем в рамках цифровой трансформации бизнес-процессов;

установлено качественное совпадение авторских разработок с результатами, представленными в экономической литературе, освещающей вопросы управления человеческими ресурсами в наукоемких организациях;

использованы исторический, диалектический, абстрактно-логический, нравственный и другие общенаучные и частные методы познания, принцип системности, эмпирическое обобщение, факторный, сравнительный, корреляционно-регрессионный анализ, когнитивные методы, табличные, матричные и графические приемы визуализации статистических и расчетных данных;

полученные новые научные результаты внутренне непротиворечивы и доведены до конкретных рекомендаций.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в:

создании теоретико-методического базиса исследования, выборе методов решения поставленных задач, формулировании и подтверждении научной гипотезы, заключающейся в предположении о том, что повышение эффективности управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, характеризующихся ухудшением конъюнктурных процессов, может быть достигнуто за счет разработки и реализации научно-методического инструментария, ориентированного на применение современных цифровых информационных технологий, что обеспечит выпуск конкурентоспособной наукоемкой продукции, достижение организационных целей и сохранение устойчивого функционирования наукоемких организаций в долгосрочной перспективе;

получении и анализе данных о факторах и результатах анализа управленческих процессов применительно к человеческим ресурсам наукоемких организаций;

разработке научно-обоснованных управленческих разработок, а также входящих в их состав конкретных концептуальных подходов, методик, инструментов и механизмов в практической деятельности наукоемких организаций;

апробации результатов исследования на научно-практических конференциях различного уровня, в том числе международных;

подготовке публикаций по теме научно-квалификационной работы.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

1) *требуют углубленной конкретизации мероприятия, составляющие содержание каждого из этапов организационно-методического подхода к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций, особенно в части, касающейся обеспечения повышения производительности и эффективности деятельности человеческих ресурсов;*

2) *было бы целесообразно обосновать наличие тесной взаимосвязи между внедрением автоматизированных информационных систем в деятельность наукоемкой организации и повышением эффективности деятельности персонала в плане достижения организационных целей и обеспечения устойчивого функционирования наукоемких организаций в долгосрочной перспективе.*

Соискатель Кебадзе О.Г. согласилась с высказанными замечаниями и привела собственные аргументированные ответы на возникшие в ходе заседания диссертационного совета дискуссионные вопросы.

Диссертационный совет пришел к выводу, что диссертация отвечает установленным Положением о присуждении ученых степеней критериям. Диссертационное исследование Кебадзе О.Г. является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, заключающейся в обосновании концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов. Работа написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствует о личном вкладе автора в науку.

На заседании 19 мая 2023 г. диссертационный совет принял решение присудить Кебадзе Оксане Григорьевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 18 человек, из них 7 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации, участвовавших в заседании, из 26 человек, входящих в состав совета, проголосовали: «за» – 17; «против» – 1; не действительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного совета
Д.99.2.082.02, д.э.н., профессор

Соколов Алексей Павлович

Ученый секретарь диссертационного совета
Д.99.2.082.02, к.э.н., доцент

Смирнов Виктор Николаевич

19.05.2023 г.