

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 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 10 ноября 2023 г. протокол № 45

О присуждении Сокур Алине Владимировне, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса» по специальности 5.2.6 – Менеджмент принята к защите 7 сентября 2023 года (протокол заседания № 40) диссертационным советом 99.2.082.02, созданным 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, 600000, г. Владимир, ул. Горького, д. 87, приказ о создании диссертационного совета № 312/нк от 30.03.2022 г.

Соискатель Сокур Алина Владимировна, 20.08.1997 года рождения, в 2020 году окончила федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Югорский государственный университет» по специальности «Экономическая безопасность» с присвоением квалификации «Экономист». В 2023 году освоила программу подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Югорский государственный университет» по направлению подготовки «Экономика» с присвоением квалификации «Исследователь. Преподаватель-исследователь».

Работает преподавателем Центра образовательного инжиниринга в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Югорский государственный университет».

Диссертация выполнена на кафедре финансов и кредита федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Юго-Западный государственный университет» Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Колмыкова Татьяна Сергеевна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет», кафедра финансов и кредита, заведующий кафедрой.

Официальные оппоненты:

- Калюгина Светлана Николаевна, доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», кафедра государственного, муниципального управления и экономики труда, заведующий кафедрой,

- Колесниченко Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина», кафедра кадрового управления, заведующий кафедрой  
дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (г. Воронеж) в своем положительном отзыве, подписанном Трещевским Юрием Игоревичем, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики и управления организациями, утвержденном проректором по науке, инновациям и цифровизации Костиным Дмитрием Владимировичем, указала, что диссертация Сокур А.В. – завершенная научно-квалификационная работа, в которой изложены новые научно обоснованные результаты, характеризующиеся научной новизной, свидетельствующие о личном вкладе автора в развитие теории менеджмента и имеющие существенное значение для совершенствования управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса. Ведущая организация отмечает, что диссертация по актуальности, основным результатам, обладающим научной новизной, практической значимости и достоверности, а также публикациям и уровню апробации соответствует требованиям Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Сокур Алина Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Соискатель имеет 19 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 19 работ, из них в рецензируемых научных изданиях опубликовано 7 работ.

Содержание публикаций автора в полной мере освещает научные положения и прикладные результаты диссертационного исследования, связанные с обоснованием научно-методических разработок и практических рекомендаций по управлению человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса. Общий объем публикаций по

теме диссертации составляет 20,4 п.л., из них лично автора – 5,15 п.л. Наиболее значимые работы: Колмыкова, Т.С. Цифровая компетентность как ключевая категория нового качества человеческого капитала / Т.С. Колмыкова, А.В. Сокур // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – №2 (83). – С. 80-87 (0,5 п.л., доля автора 0,25 п.л.); Сокур, А.В. Проблемы обеспечения прогрессивной динамики развития человеческого капитала в условиях цифровизации / А.В. Сокур, Т.С. Колмыкова // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2021. – Т. 11. – № 3. – С. 159-170 (0,5 п.л., доля автора 0,25 п.л.); Сокур, А.В. Современные тренды и технологии управления человеческими ресурсами / А.В. Сокур, Т.С. Колмыкова, В.А. Мищенко // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия Экономика. Социология. Менеджмент. – 2023. – Том 13. – № 3. – С. 191-203 (0,5 п.л., доля автора 0,2 п.л.); Сокур, А.В. Направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации // Журнал прикладных исследований. – 2023. – № 9. – С. 85-95 (0,5 п.л.); Сокур, А.В. HR-digital в реализации цифровых моделей управления человеческими ресурсами // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. – 2023. – № 4. – С. 50-58 (0,5 п.л.).

Недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, отсутствуют.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы от:

Рябининой Н.И., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» (г. Орел). Замечание: чем обусловлено применение метода экспертных оценок для целей оценки показателей управления человеческими ресурсами в цифровой среде?

Меньшиковой М.А., д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры менеджмента, маркетинга и управления персоналом ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (г. Курск). Замечание: на стр. 17 автореферата представлена матрица эффективности управления человеческими ресурсами. Автору следовало конкретизировать на основе каких данных получены данные результаты;

Бадокиной Е.А., канд. экон. наук, профессор, зав. кафедрой финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина» (г. Сыктывкар). Замечание: отметим необходимость систематизации инструментов и программных продуктов, используемых для целей цифровизации управления человеческими ресурсами;

Швецова М.Н., д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и маркетинга ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» (г. Йошкар-Ола). Замечание: каковы возможности использования разработанного оценочного инструментария в отношении управления человеческими ресурсами на различных управленческих уровнях?

Борисовой А.А., д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики транспорта и финансов ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет водного транспорта» (г. Новосибирск). Замечание: хотелось бы прояснить, за счет каких действий повышается эффективность? Проведена ли апробация действий на эмпирических объектах наблюдения? Требуется пояснение способа доказательства выдвинутого положения;

Преображенского Б.Г., д-р экон. наук, профессор, зав. кафедрой экономики, финансов и менеджмента Воронежского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и гос. службы при Президенте Российской Федерации», заслуженный экономист Российской Федерации (г. Воронеж). Замечание: было бы целесообразным раскрыть генезис отличия дефиниций «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», поскольку логика исследований связана с интерпретацией их внутренних смыслов.

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов обоснован их высокой компетентностью в области управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса, наличием публикаций в соответствующей сфере исследования, а также их согласием. Выбор ведущей организации обоснован ее широкой известностью своими достижениями в области исследования проблем менеджмента и управления организациями в условиях цифровизации, способностью определить научную и практическую ценность диссертации, а также ее согласием; направление научно-исследовательской деятельности ее структурного подразделения (кафедра экономики и управления организациями) соответствует теме диссертации.

**Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:**

*разработана* новая научная идея, обогащающая концепцию управления человеческими ресурсами в контексте цифровизации, базирующаяся на комплексной оценке их качественных характеристик (общих и специальных), отличающаяся сегрегацией новых направлений HR-менеджмента (HR-брендинг, Graduate-рекрутмент и др.), возникших вследствие взаимодействия человека с цифровой средой, что позволяет повысить эффективность процессов цифровой трансформации бизнеса на основе совершенствования цифровой компетентности человеческих ресурсов;

*предложен* оригинальный подход к управлению человеческими ресурсами, отличающийся использованием цифровой модели и новой декомпозицией структурных элементов (цифровые сотрудники, цифровая работа, цифровое управление), что позволяет сформировать современный кадровый профиль цифрового сотрудника, обладающего цифровой грамотностью, цифровыми коммуникациями, цифровым лидерством и цифровыми компетенциями, и способствует успешной адаптации человеческих ресурсов к условиям цифровой экономики;

*доказана* перспективность использования организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами в обеспечении цифровой трансформации бизнеса, базирующегося на последовательной реализации процессов формирования, использования и развития человеческих ресурсов, отличающегося управленческим воздействием на совершенствование компетенций и мотивацию персонала, что позволит ускорить внедрение цифровых технологий в систему HR-менеджмента и изменить структуру самих человеческих ресурсов в направлении освоения ими цифровых компетенций;

*введена* в научный оборот уточненная трактовка понятия цифровой компетентности как комбинации знаний, умений и навыков, проявляющейся в способности выражать свое мнение путем аналитического, осмысленного, креативного и творческого использования современных информационно-коммуникационных технологий для преобразования информации в знания.

**Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:**

*доказаны* научные положения, расширяющие представление о цифровой модели управления человеческими ресурсами, в отличие от существующих базирующиеся на цифровой компетентности, которая позволяет индивидуализировать и формировать образовательные и трудовые траектории через всю жизнь, что повышает личную эффективность каждого сотрудника и его вклад в рост эффективности процессов цифровой трансформации бизнеса;

*применительно к проблематике диссертации результативно использованы:* общенаучный и системный подходы – при обосновании методологии исследования; методы структурно-функционального анализа, сравнения и эмпирического обобщения – в реализации теоретико-методических аспектов управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса; экономико-статистический анализ – в исследовании средовых условий формирования и совершенствования качественных характеристик человеческих ресурсов; экспертный метод, индексный метод, кластерный метод – при разработке направлений совершенствования организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса;

*изложены* положения, раскрывающие возможности эффективного управления человеческими ресурсами посредством реализации мероприятий, направленных: во-первых, на активное внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы; во-вторых, на изменение структуры человеческих ресурсов в части совершенствования их цифровой компетентности и формирования цифрового кадрового профиля;

*раскрыт* научно-обоснованный подход к управлению человеческими ресурсами на основе применения цифровых инструментов и технологий HR-менеджмента, что позволит повысить эффективность управленческих решений и оперативно корректировать их с учетом достигнутых результатов;

*изучены* причинно-следственные связи, отражающие влияние совокупности факторов на динамику процессов внедрения цифровых технологий в систему HR-менеджмента, учет которых позволяет обосновать современные тенденции, связанные с внедрением цифровой модели управления человеческими ресурсами на основе цифровых технологий, которые формируют новые требования к компетенциям и цифровой грамотности;

*проведена* модернизация существующих аналитических процедур оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса, отличающаяся авторской модификацией индикаторов и показателей оценки (трудовая активность, уровень развития цифровых компетенций, подготовка научных кадров, уровень цифровой трансформации и др.), что позволяет сформировать комплексное представление об эффективности управления человеческими ресурсами в социально-экономических системах с учетом влияния разнообразных факторов (особенности социально-экономической среды, условия для совершенствования цифровой компетентности), и способствует повышению эффективности управленческой деятельности.

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

*разработана* и внедрена новая методика оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса, отличающаяся от существующих содержательностью, объективностью, комплексностью, универсальностью, адаптивностью, основанная на исследовании влияния трех групп индикаторов, характеризующих социальный, экономический и кадровый потенциалы, на эффективность управления человеческими ресурсами;

*определены* перспективы практического использования федеральными и региональными органами власти, местного самоуправления, авторских разработок в части совершенствования цифровой компетентности человеческих ресурсов при реализации задач по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере;

*создана* система практических рекомендаций, адресованных руководителям организаций и HR-специалистам в части теоретических положений и методических рекомендаций по развитию кадрового профиля цифрового сотрудника;

*представлены* предложения по сбалансированному развитию системы управления человеческими ресурсами и повышению их эффективности в условиях цифровой экономики путем реализации национальных и межрегиональных программ демографического и кадрового развития, направленные на достижение равномерности и симметричности процессов развития человеческих ресурсов в регионах и повышение эффективности систем HR-менеджмента бизнес-структур;

*положения*, раскрывающие концептуальные решения по управлению человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой

трансформации бизнеса, детерминирующие цели, факторы, проблемные области, методические подходы к формированию и реализации стратегии развития HR-менеджмента внедрены и используются в учебном процессе Югорского государственного университета и Юго-Западного государственного университета при совершенствовании научно-методического обеспечения дисциплин «Современные теории менеджмента», «Цифровая трансформация бизнеса», «Современные технологии в цифровой экономике».

***Оценка достоверности результатов исследования выявила:***

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

*идея базируется* на анализе официальных данных Министерства экономического развития РФ, Министерства финансов РФ, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ, Росстата, публикаций в российских и зарубежных научных изданиях по современной проблематике HR-менеджмента;

*использованы* диалектический, исторический, абстрактно-логический и другие общенаучные методы познания, а также методы структурно-функционального анализа, сравнительного анализа и эмпирического обобщения, системный и ситуационный подходы, экспертный метод, индексный метод, кластерный анализ, табличные и графические приемы визуализации статистических и расчетных данных;

*установлено* качественное совпадение авторских результатов с результатами, представленными в экономической литературе, освещающей вопросы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации бизнеса;

*полученные новые научные результаты внутренне непротиворечивы* и доведены до конкретных рекомендаций, принятых к использованию субъектами инновационной экосистемы.

***Личный вклад соискателя состоит в:*** непосредственном участии в формировании теоретико-методической платформы исследования, постановке научной гипотезы и определении методов решения исследовательских задач; в получении исходных данных об особенностях управления человеческими ресурсами для достижения национальной цели «Цифровая трансформация»; в разработке и реализации организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами на основе совершенствования компетенций и мотивации персонала; апробации результатов исследования на десяти всероссийских и международных научно-практических конференциях; подготовке 19 публикаций общим объемом 20,4 п.л., авторский объем – 5,15 п.л., в том числе в семи статьях в изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания:

– целесообразно более четко определить вызовы и проблемы в обеспечении процессов управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса;

– предлагая группировку индикаторов управления человеческими ресурсами, следовало больше внимания уделить обоснованию отбора конкретных показателей, характеризующих управление человеческими ресурсами в реализации процессов цифровой трансформации бизнеса.

Соискатель Сокур А.В. ответила на задаваемые ей в ходе заседания вопросы, согласилась с некоторыми критическими замечаниями и привела собственную аргументацию.

Диссертационный совет пришел к выводу, что диссертационное исследование Сокур А.В. является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, заключающейся в обосновании теоретико-методических разработок, направленных на совершенствование управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса. Работа написана автором самостоятельно, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, свидетельствует о личном вкладе автора в науку. Диссертация соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842.

На заседании 10 ноября 2023 г. за решение научной задачи по обоснованию теоретико-методических и практических разработок, раскрывающих направления совершенствования управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса, диссертационный совет принял решение присудить Сокур Алине Владимировне 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» – 18; «против» – нет; недействительных бюллетеней – нет.

Заместитель председателя  
диссертационного совета

Рыжов Игорь Викторович

Ученый секретарь  
диссертационного совета

Смирнов Виктор Николаевич

10 ноября 2023 г.