УТВЕРЖДАЮ

Ректор Череповецкого
государственного университета
_____
Целикова Екатерина Викторовна
«__» _____ 2023 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Череповецкий государственный университет»

Диссертация Кебадзе Оксаны Григорьевны «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов» выполнена на кафедре экономики и управления.

В период подготовки диссертации соискатель Кебадзе Оксана Григорьевна была прикреплена к федеральному государственному бюджетному образовательному учреждению высшего образования «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 Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий имени генерал-лейтенанта Д.И. Михайлика», кафедра юридических дисциплин, старший преподаватель.

В 2000 году окончила Московский педагогический государственный университет по специальности «Юриспруденция» с присвоением квалификации «Юрист. Преподаватель».

Справка об обучении выдана в 2022 году федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Череповецкий государственный университет».

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Рыжов Игорь Викторович, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Череповецкий государственный университет», кафедра экономики и управления, профессор.

По итогам обсуждения диссертации Кебадзе Оксаны Григорьевны на заседании кафедры экономики и управления Череповецкого государственного университета 30.01.2023 (протокол № 8) принято следующее заключение:

Оценка выполненной соискателем работы. Представленная диссертация может быть оценена, как научно-квалификационная работа, в которой на основании выполненных автором исследований обоснованы концептуальные,

научно-методические и практические разработки, направленные на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

Судя по представленным материалам, в том числе по публикациям автора, диссертация написана им самостоятельно и свидетельствует о личном вкладе автора в науку.

Автор на высоком уровне владеет проблематикой исследования и научной терминологией. Диссертация логически выстроена, поставленные задачи раскрывают цель исследования и обеспечивают ее успешное достижение.

Диссертационная работа является актуальным, законченным исследованием, отличающимся научной новизной и имеющим теоретическое и практическое значение для экономической науки.

Личное участие соискателя состоит в решении важной научной задачи, заключающейся в концептуальных, научно-методических и практических разработок, направленных на развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций (УЧР НО) российской экономики с использованием цифровых технологий информационного обеспечения бизнес-процессов.

Обоснованность и достоверность полученных результатов, рекомендаций и выводов диссертационной работы достигается путем корректного использования методологии в области управления человеческими ресурсами наукоемких организаций, анализа процесса и системы управления человеческими ресурсами, развития человеческого и интеллектуального потенциалов организаций наукоемкого сектора отечественной экономики, фундаментальных общетеоретических и прикладных исследований проблем управления человеческими ресурсами с учетом использования цифровых информационных технологий, связанных с оценкой результатов деятельности каждого сотрудника (специалиста), осуществляемой для достижения общеорганизационных целей с учетом участия персонала в управленческой деятельности посредством реализации принципов партисипативного управления; мониторинга личностных и психологических качеств человеческих ресурсов, развития креативных инновационных компетенций сотрудников, формирования новых профессиональных навыков за счет расширения диапазона трудовой деятельности персонала посредством его ротации между различными структурными подразделениями наукоемких организаций. Настоящее исследование базируется на общепринятом диалектическом методе познания окружающей действительности и системном подходе к анализу экономических и социальных процессов. В его рамках широкое применение получили графические и табличные подходы визуальной подачи рассматриваемого материала и статистических данных; традиционные приемы анализа и синтеза; методы эмпирического и аксиологического обобщения, количественной и качественной оценки, компаративного, экономико-статистического и когнитивного анализа. Информационной основой исследования послужили нормативные и законодательные акты РФ по рассматриваемой проблематике, наиболее актуальные данные Росстата,

результаты фундаментальных и прикладных исследований научных учрежде-учреждений, материалы периодической печати и информационных агентств, сведения из сети «Интернет». Обоснованность выводов диссертации подтверждена табличным материалом, графическими иллюстрациями, ссылками на соответствующие источники анализируемого материала.

Научная новизна подтверждается результатами, выносимыми на защиту, которые заключаются в том, что автором:

1. На основе анализа современных тенденций и проблем управления человеческими ресурсами наукоемкого сектора отечественной экономики, уточнения категориального аппарата УЧР, *разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами наукоемких организаций с использованием HRM-системы*, обеспечивающий достижение целей и миссии организации на основе развития взаимосвязи и взаимозависимости человеческих ресурсов. *Отличительными особенностями* данного подхода выступают: создание самостоятельной функциональной стратегии развития персонала на основе автоматизированной системы управления человеческими ресурсами; реализация внутриорганизационной политики УЧР с помощью цифрового HR-контура; формирование эффективной организационной культуры и создаваемого корпоративного духа. Концептуальный подход УЧР НО *позволяет* повысить качество и эффективность выполнения как традиционных, так и инновационных функций развития человеческого потенциала и реализации политики УЧР за счет оптимизации и рационализации интеллектуальных и творческих компетенций персонала посредством использования цифровых возможностей.

2. *Предложен организационно-управленческий механизм цифровой трансформации процессов системы (ТПС) УЧР НО во взаимосвязи основных*, рассматривающих в качестве непосредственного объекта воздействия работников НО, *и вспомогательных процессов*, ориентированных на развитие методического инструментария, обеспечивающего эффективное воздействие на человеческий потенциал организации со стороны его администрации. *Отличительным элементом* предлагаемого механизма ТПС УЧР НО выступает информационно-технологическое обеспечение данных процессов, реализующее HR-контур, и предполагающее автоматизацию ряда функций и процессов, связанных с мотивацией и профилями компетенций персонала, его оценкой и управлением карьерным ростом. Предложенный механизм ТПС УЧР НО *будет способствовать* изменению существующей в наукоемких организациях политики УЧР, где работа с человеческим потенциалом зачастую не находит должного внимания руководства.

3. *Обоснован организационно-методический подход к УЧР, позволяющий оценить степень мотивации человеческих ресурсов НО и группировать сотрудников по степени их ценностных ориентаций на достижение организационных целей. Отличительной особенностью* данного подхода выступает направленность на обеспечение возможности регулирования социально-психологического климата в коллективе, что позволяет повысить эффективность и сплоченность человеческих ресурсов организации в процессе

их функционирования. Предложенный организационно-методический подход к УЧР *обеспечит возможность* выработки более адекватной политики руководства организации в отношении человеческого потенциала с учетом цифровой трансформации бизнес-процессов, обеспечения ускоренной адаптации сотрудников, сокращения текучести кадров и повышения производительности и эффективности их деятельности.

4. *Разработана методика оценки экономической эффективности внедрения автоматизированных информационных систем (АИС) УЧР НО в рамках цифровой трансформации бизнес-процессов*, которая свидетельствует, что экономическая эффективность проекта внедрения современной системы УЧР на базе АИС может рассматриваться в соответствии с методическими рекомендациями по оценке эффективности инвестиционных проектов. *Отличие данной методики* применительно к внедрению HRM-системы состоит в том, что она позволяет выделить группу экономических показателей, по которым ожидается положительный эффект вследствие внедрения АИС УЧР, связанных с оценкой текучести кадров, величиной и структурой затрат на УЧР с учетом категорий и возраста работников, производительностью труда персонала кадровых служб и сокращением сроков представления внешней налоговой отчетности. Внедрение АИС УЧР НО *будет способствовать* повышению качества и производительности труда персонала за счет сокращения рутинных операций по обработке стандартных информационных данных и времени ответа на различного рода запросы с одновременным повышением эффекта обеспечения процесса производства персоналом необходимой квалификации посредством согласования планов развития производства и человеческого потенциала НО.

Практическая значимость диссертации. Рекомендации прикладного характера по применению современных форм и методов управления человеческим потенциалом НО на основе использования цифровых HRM-систем обеспечат повышение качества существующих HR-процессов, повысят эффективность, производительность и качество трудовых ресурсов как фактора производства, обоснованность управленческих решений, принимаемых руководством организаций. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы профильными федеральными органами государственной власти и топ-менеджментом организаций наукоемких отраслей экономики России для разработки системы мероприятий по совершенствованию управления человеческим потенциалом на базе цифровых информационных технологий. Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе образовательными организациями высшего образования при преподавании дисциплин: «Инновационный менеджмент», «Управление персоналом», «Информационный менеджмент», «Стратегическое планирование».

Ценность научных работ соискателя. В публикациях Кебадзе Оксаны Григорьевны отражены основные результаты исследования, содержатся все вышеуказанные положения, содержащие научную новизну и практическую значимость.

Основные теоретические и прикладные результаты научно-квалификационной работы были опубликованы автором лично и в соавторстве в период с 2019 по 2023 гг. Всего было опубликовано 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.

Диссертация соответствует требованиям, установленным п. 14 Положения о присуждении ученых степеней.

Результаты исследования **полностью отражены в работах, опубликованных соискателем** ученой степени.

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. 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.).

2. 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.)

3. 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.).

4. 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.).

5. 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.).

6. 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.).

7. 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.).

8. 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.).

9. Кебадзе О.Г. Организационно-методическое обеспечение управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // Индустриальная экономика. - 2021. - №1. – С.6-13 (0,6 п.л.).

10. 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.).

11. 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.).

Монографии:

12. Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Теоретические и концептуальные основы управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий России с учетом использования информационно-технологической составляющей: монография – М.: ООО «Светлица», 2020. (9,8 п.л., доля автора 5,0 п.л.). – 156 с.

13. Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Научно-методический инструментарий управления человеческими ресурсами наукоемких предпринимательских структур с использованием HRM-систем: монография – Курск: Университетская книга, 2021. (7,4 п.л., доля автора 4,0 п.л.). – 125 с.

14. 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.). – 153 с.

Статьи в научных журналах, сборниках научных трудов и материалах конференций:

15. Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Актуальные вопросы совершенствования управления человеческими ресурсами наукоемких промышленных предприятий // В сборнике статей XX Международной научно-практической конференции «European Scientific Conference», 17 мая 2020 года. - Пенза: Международный центр научного сотрудничества: «Наука и Просвещение», 2020. – С.103-107 (0,4 п.л., доля автора 0,2 п.л.).

16. Кебадзе О.Г. Актуальные вопросы развития человеческого потенциала наукоемких промышленных корпораций // В сборнике статей 5-ой Международной научно-практической конференции «Перспективы развития современных социально-экономических процессов», 21 мая 2020 года. – Анапа: Научно-исследовательский центр «Иннова», 2020. – С.23-31 (0,6 п.л.)

17. Ельшин В.А., Кебадзе О.Г. Методы оценки теневых цен на НИОКР в оборонно-промышленном комплексе // Индустриальная экономика. - 2020. - №1 – С.14-18 (0,6 п.л., доля автора 0,3 п.л.)

18. Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Актуальные подходы к управлению человеческими ресурсами наукоемких промышленных корпораций // Журнал прикладных исследований. - 2020. - №2 – С.82-90 (0,8 п.л., доля автора 0,4 п.л.)

19. Рыжов И.В., Кебадзе О.Г. Концептуальный подход к повышению качества управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов. // 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. 508-511. – 0,6 п.л. (0,3 п.л. – лично).

20. 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.

Специальность, которой соответствует диссертация

Область исследования диссертационной работы соответствует требованиям Паспорта научной специальности 5.2.6 – Менеджмент, а именно пунктам: 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.

Диссертация «Развитие управления человеческими ресурсами наукоемких организаций в условиях цифровой трансформации бизнес-процессов» Кебадзе Оксаны Григорьевны рекомендуется к защите на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Заключение принято на заседании кафедры экономики и управления. Присутствовало на заседании 16 человек. Результаты голосования: «за» – 16 чел., «против» – нет, «воздержались» – нет, протокол № 8 от 30 января 2023 г.

Председательствующий:
заведующий кафедрой экономики и управления, д.э.н., доцент — Яшалова Наталья Николаевна