

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по науке, инновациям и цифровизации
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»,



доктор физико-математических наук

Д.В. Костин

«21» сентября 2023 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации на диссертацию

Сокур Алины Владимировны «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 темы исследования

Проникновение информационно-коммуникативных технологий во все производственные, технологические и экономические процессы функционирования бизнес-структур формирует предпосылки для поиска качественно новой модели управления человеческими ресурсами. Переход к цифровой модели управления человеческими ресурсами базируется на навыках и компетенциях цифровых сотрудников, а также автоматизации и цифровизации бизнес-процессов. Совершенствование организационно-экономического механизма управления человеческими ресурсами на уровне конкретной организации затрагивает весь основной управленческий функционал: от процессов формирования до развития и использования человеческих ресурсов. Задачи цифровой трансформации системы HR-менеджмента на микроуровне состоят в обеспечении изменений, связанных: во-первых, с внедрением цифровых технологий в процесс управления, а, во-вторых, с изменением структуры самих человеческих ресурсов.

Как следствие, необходима цифровая трансформация системы HR-менеджмента по таким направлениям, как учет кадров и документооборот, система рекрутинга, развитие и обучение персонала, формирование корпора-

тивной культуры и трудовой этики, кадровый мониторинг и аттестация, про-
фадаптация, система мотивации и стимулирования труда, статистика и ана-
литика развития человеческого капитала. Цифровая трансформация по ука-
занным направлениям будет способствовать повышению эффективности раз-
вития человеческих ресурсов и достижению максимальной результативности
управления ими на основе разработки и внедрения цифровых технологий.

Проблематика повышения эффективности управления человеческими
ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса остается недоста-
точно исследованной. Современные подходы к управлению человеческими
ресурсами требуют модернизации инструментария принятия управленческих
решений в области HR-менеджмента. В данном контексте проведенное Со-
кур Алиной Владимировной исследование на тему «Управление человече-
скими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизне-
са», своевременно, а выбранная тема – актуальна.

Степень достоверности научных положений, выводов и рекоменда- ций, сформулированных в диссертации

Сформулированная цель, заключающаяся в разработке и развитии кон-
цептуальных и методических положений, а также практических аспектов
управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой
трансформации бизнеса, логично разделена на конкретные задачи, успешно
решенные автором в процессе диссертационного исследования.

Обозначенные в работе теоретические положения и полученные в ходе
исследования результаты обсуждены по итогам выступлений автора на все-
российских и международных научно-практических конференциях, апроби-
рованы и приняты к использованию Департаментом информационных техно-
логий и цифрового развития Ханты-Мансийского автономного округа –
Югры, применены в практике управленческой деятельности АО «ЮТЭК –
Региональные сети», НКО «Фонд развития Югры», а также внедрены в учеб-
ный процесс Югорского государственного университета и Юго-Западного
государственного университета.

Достоверность ключевых научных результатов диссертации Сокур Али-
ны Владимировны подтверждается выбором реальных экономических и ста-

статистических данных, использованием апробированного экономико-математического аппарата и достигается путем обработки репрезентативной выборки фактологической и статистической информации, эмпирического подтверждения предложенного методического инструментария, корректного использования элементов актуальных научных подходов.

Диссертантом опубликовано 19 научных работ, в том числе семь статей в ведущих рецензируемых научных журналах, что свидетельствует о глубоком и всестороннем исследовании выбранной темы и обстоятельном апробировании полученных результатов.

Исходя из вышеизложенного, степень достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, следует оценивать, как высокую.

Значимость для науки и производства полученных автором результатов

О научной новизне проведенного А.В. Сокур исследования свидетельствуют полученные в ходе работы над диссертацией и представленные в ее тексте следующие результаты.

Автором разработан концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами, базирующийся на комплексной оценке их качественных характеристик (общих и специальных). Такой подход позволяет актуализировать современные направления HR-менеджмента в условиях цифровой трансформации бизнеса. Автор справедливо отмечает, что человек выступает как неотъемлемый, системообразующий компонент цифровой среды, который накапливает и совершенствует новые компетенции под воздействием процессов цифровизации. По мнению автора, одновременно трансформируются и поведенческие паттерны, связанные с появлением новых коммуникативных навыков в виртуальном пространстве, новых возможностей самореализации в межличностных отношениях, этические и ответственные компетенции (с. 23-26).

Диссертантом разработана цифровая модель управления человеческими ресурсами, которую отличает новая декомпозиция структурных элементов: цифровые сотрудники, цифровая работа, цифровое управление (с. 28-30). Ав-

тором аргументирована собственная позиция по поводу содержания цифровой компетентности как комбинации знаний, умений и навыков, позволяющей уверенно использовать современные информационно-коммуникационные технологии в работе и быту. Представляет интерес авторский подход, согласно которому в структуре цифровой компетентности выделены информационная, коммуникативная, техническая, когнитивная составляющие (с. 36-40).

Сокур А.В. обосновала методику оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса. Методика базируется на исследовании трех групп индикаторов «Социальный потенциал», «Экономический потенциал», «Кадровый потенциал», ее отличает авторская модификация показателей оценки (трудовая активность, уровень развития цифровых компетенций, подготовка научных кадров, уровень цифровой трансформации и др.), что позволяет автору сформировать комплексное представление об эффективности управления человеческими ресурсами в разноуровневых социально-экономических системах (с. 86-93). В диссертации приведены результаты апробации авторской методики, выполненной на материалах укрупненных территориальных объединений субъектов РФ – федеральных округах. Автором выявлены устойчивые тенденции, выраженные в индикаторах потенциалов, что позволяет учесть разносторонние факторы управления человеческими ресурсами и будет способствовать повышению качества управления с учетом возможности отслеживания его эффективности (с. 94-98).

Несомненный научный интерес представляет разработанный автором организационно-экономический механизм управления человеческими ресурсами, направленный на обеспечение цифровой трансформации бизнеса. Содержание механизма базируется на последовательной реализации процессов формирования, использования и развития человеческих ресурсов. По каждому из этих направлений автор предлагает реализацию изменений, связанных с воздействием по двум векторам: внедрение цифровых технологий в процесс управления и изменение структуры самих человеческих ресурсов с учетом цифровых компетенций (с. 109-116).

В ходе диссертационного исследования Сокур А.В. предложены стратегические направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами, структурированные в зависимости от уровня социально-экономического и кадрового потенциалов по четырем группам: стратегия цифрового лидерства, стратегия развития кадровых резервов, стратегия стимулирования экономического лидерства, стратегия поддержки. С позиции автора, преимущества цифровой модели управления человеческими ресурсами выражаются в: сокращении расходов на управление человеческими ресурсами; повышении качества управления ими; обеспечении оперативности и высокой скорости принятия управленческих решений в области формирования, использования и развития человеческих ресурсов; развитии корпоративной этики и доверительных отношений в коллективе, объективной оценке компетенций сотрудников при отсутствии предвзятости и дискриминации оценочных суждений при найме, невозможности нарушения этических норм; обеспечении качественной структуры человеческих ресурсов в соответствии с целями стратегического развития (с. 140-145).

В целом, научный вклад соискателя состоит в решении важной научной задачи, заключающейся в разработке и развитии концептуальных и методических положений, а также практических аспектов управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса.

Научная новизна исследования и полученных результатов

В соответствии с паспортом специальности 5.2.6 – Менеджмент получены следующие новые положения:

- концептуальный подход к управлению человеческими ресурсами;
- цифровая модель управления человеческими ресурсами;
- методика оценки управления человеческими ресурсами в контексте цифровой трансформации бизнеса;
- организационно-экономический механизм управления человеческими ресурсами в обеспечении цифровой трансформации бизнеса;
- стратегические направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

Диссертация насыщена фактологическим материалом, отражающим качественные и количественные характеристики объекта исследования, содержит теоретически значимые и практически применимые результаты.

Практическое значение диссертационного исследования заключается в том, что содержащиеся в ней выводы и рекомендации, адресованные бизнес-сообществу, а также государственным исполнительным органам власти федерального и регионального уровней, могут быть использованы в разработке и реализации корпоративных, отраслевых, а также региональных стратегий цифрового развития в части формирования цифровых компетенций человеческих ресурсов.

Рекомендации практического использования результатов диссертационного исследования

Результаты исследований в части совершенствования управления человеческими ресурсами при реализации задач стратегического развития региона приняты к использованию Департаментом информационных технологий и цифрового развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в части развития кадрового профиля цифрового сотрудника применены в практике управленческой деятельности АО «ЮТЭК – Региональные сети», НКО «Фонд развития Югры», а также внедрены в учебный процесс Югорского государственного и Юго-Западного государственного университетов при совершенствовании научно-методического обеспечения курсов «Современные теории менеджмента», «Цифровая трансформация бизнеса», «Современные технологии в цифровой экономике».

Согласно отчету сервиса «Антиплагиат» оригинальность 89,9% (без учета списка литературы), цитирования 1,8%, доля заимствований 8,3%.

Недостатки и дискуссионные вопросы диссертации

Учитывая уровень научной новизны, достоверности и обоснованности результатов, диссертационное исследование Сокур Алины Владимировны заслуживает положительной оценки. Вместе с тем, отдельные вопросы требуют дополнительного уточнения:

1. Анализ средовых условий формирования и совершенствования качественных характеристик человеческих ресурсов (п. 2.1) продемонстрировал

низкий уровень цифровизации системы управления человеческими ресурсами. Однако, объяснению данного обстоятельства автор не уделил должного внимания.

2. Предлагая группировку индикаторов управления человеческими ресурсами (рис. 2.18, с. 87), автору следовало больше внимания уделить обоснованию отбора конкретных показателей, характеризующих управление человеческими ресурсами в реализации процессов цифровой трансформации бизнеса.

3. Работа выиграла, если бы в ней присутствовал анализ эффективности расходования средств федерального бюджета по федеральному проекту «Кадры для цифровой экономики» (п. 3.1 диссертационного исследования).

4. Крайне актуальным аспектом управления человеческими ресурсами являются вызовы, связанные с необходимостью адаптации сотрудников к новым технологиям, управлением сопротивлением изменениям, нехваткой квалифицированных кадров и неопределенностью в отношении будущих рабочих мест. Автору целесообразно данной проблематике уделить больше внимания.

Данные замечания носят исключительно дискуссионный характер, не снижают значимости и научной ценности разработанной диссертации и могут послужить основой для дальнейшей исследовательской деятельности автора.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней

1. Диссертация Сокур Алины Владимировны представляет собой законченную научно-квалификационную работу, в которой изложены научно обоснованные авторские разработки, имеющие существенное значение для совершенствования управления человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации бизнеса.

2. Автореферат и публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертации и соответствуют предъявляемым требованиям.

3. Диссертационная работа Сокур Алины Владимировны «Управление человеческими ресурсами в обеспечении процессов цифровой трансформации»

ции бизнеса» отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, и соответствует п. 9-14 Положения «О присуждении ученых степеней», а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Отзыв подготовлен заведующим кафедрой экономики и управления организациями, доктором экономических наук, профессором Трещевским Юрием Игоревичем.

Диссертация и отзыв обсуждены и одобрены на заседании кафедры экономики и управления организациями ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» (протокол № 2 от «21» сентября 2023 года). Результаты голосования: «за» – единогласно, «против» – нет, воздержавшихся – нет.

Заведующий кафедрой экономики и управления организациями
ФГБОУ ВО «Воронежский
государственный университет»

Юрий Игоревич
Трещевский



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ВГУ»)	
Подпись	<i>Ю. И. Трещевского</i>
Закреплено	<i>статистиком делопроизводства</i>
<i>Г. И. А. Сергеев</i>	21.09.2023
<small>Подпись, дата, место подписания</small>	

Сведения о ведущей организации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный университет»
Адрес: 394018, Россия, г. Воронеж, Университетская площадь, 1
Тел +7 (473) 220-75-21 Адрес электронной почты office@main.vsu.ru
Официальный сайт <http://www.vsu.ru>