



САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
SAMARA UNIVERSITY

федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева»

ул. Московское шоссе, д. 34, г. Самара, 443086
Тел.: +7 (846) 335-18-26, факс: +7 (846) 335-18-36
Сайт: www.ssau.ru, e-mail: ssau@ssau.ru
ОКПО 02068410, ОГРН 1026301168310,
ИНН 6316000632, КПП 631601001

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор –
проректор по научно-
исследовательской работе
доктор технических наук, доцент



А. Б. Прокофьев

« 29 » ноября 2021 г.

29 НОЯ 2021 № 104-6142

На № _____ от _____

ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

на диссертационную работу Хоровинниковой Евгении Германовны
«Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала
в условиях цифровизации», представленную на соискание ученой степени
кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством (менеджмент)

Актуальность избранной темы диссертационного исследования

Современный процесс управления трудовой деятельностью персонала организации обусловлен активным внедрением цифровизации в современную экономику на основе бурного развития технологий и использования результатов четвертой промышленной революции. Сегодня осуществляется внедрение в экономику глобально конкурентоспособных цифровых продуктов, в том числе передовых производственных, телекоммуникационных, информационных, а также систем искусственного интеллекта, виртуальной реальности, интернета вещей и, соответственно, трансформации экономики в формат цифры. Более того, в настоящее время процессы цифровизации экономических систем дополняются процессами

оптимизации управления персоналом на фоне мировой пандемии и нестабильности рынка финансов, товаров и услуг. Следовательно, любые экономические и законодательные перемены, развитие сотрудничества, пандемия могут потребовать цифровой трансформации всей управленческой и трудовой сферы предприятия, а процессы цифровизации в настоящее время затрагивают практически все отрасли экономики, в том числе и сферу управления трудовой деятельностью.

Под действием пандемии COVID-19 многие организации стали активно переводить свою инфраструктуру в области управления трудовой деятельностью персонала на облачные платформы и цифровую среду. В процесс включились даже те предприятия, которые прежде не планировали или откладывали этот переход на дальнюю перспективу.

Все отмеченное выше подчеркивает несомненную актуальность и практическую значимость диссертационного исследования Хоровинниковой Е.Г., особенно в вопросах цифровой трансформации, методологии обоснования и формирования облика цифровых систем в управлении трудовой деятельностью.

Характеристика диссертационной работы по главам

Представленная к защите диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. включает в себе строгую логическую и системную последовательность в изложении содержания, которое отражает достижение поставленных целей и задач, которые, в свою очередь, автор определяет исходя из безусловной актуальности поставленной проблематики. Работа Хоровинниковой Е.Г. состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений, а общий объем исследования составляет 222 страницы, диссертация содержит 19 рисунков, 50 таблиц, 203 библиографических источника.

Представленная работа начинается с введения, в котором автор раскрывает актуальность темы, определяет объект и предмет исследования, указывает цель и задачи, которые формируют логику работы, обозначает

методологические принципы и теоретические основы, формулирует научную новизну, указывает теоретическую и практическую значимость (стр.4-18).

Глава первая «Теоретические основы управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» включает в себя конкретно-содержательный материал, посвященный анализу существующих теорий управления трудовой деятельностью персонала, анализ и классификацию научных школ менеджмента. Также в этой главе автором определяются научные подходы, специальные методы и способы управления трудовой деятельностью персонала, обосновывается логика управления трудовой деятельностью в условиях внедрения цифровых технологий (стр.19-53).

Глава вторая «Анализ предпосылок по разработке модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» содержит материал, отражающий анализ факторов внешней и внутренней среды организации, оказывающих воздействие на управление трудовой деятельностью персонала в эпоху объективной необходимости внедрения цифровых технологий. Хоровинниковой Е.Г. предлагается механизм идентификации качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, что, безусловно, еще раз подчеркивает актуальность работы, а предложенная авторская система сбалансированных показателей оценки качества управления трудовой деятельностью в условиях цифровизации может считаться важным содержательным дополнением современного HR – менеджмента (стр.54-105).

Глава третья «Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» отражает предложенные Хоровинниковой Е.Г. варианты применения функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации на различных предприятиях, что обуславливает ее апробацию и определение авторской методики специальной оценки качества процессов управления (стр.106-156).

Заключение содержит основные выводы и результаты исследования, а так же перспективы дальнейшего изучения проблематики (157-161).

Обозначенное выше указывает на обоснованность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, а представленная к защите диссертация Хоровинниковой Е.Г., несомненно, может считаться самостоятельным научным исследованием.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций

Представленная к защите диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. содержит необходимый уровень обоснованности и достоверности научных положений, теоретических и практических выводов, а так же рекомендаций по использованию функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. Диссертантом определяются механизмы функционального подхода, как на уровне исполнителей, HR-менеджмента, так и на уровне стратегического управления. В работе достаточно наглядно использованы нормативные документы федерального уровня, отражающие условия внедрения цифровизации в управление деятельностью персонала организации. Так же большое значение имеет авторская научная классификация трудов отечественных и иностранных специалистов в области управления трудовой деятельностью персонала.

Представленные Хоровинниковой Е.Г. научные положения, выносимые на защиту, корректно сформулированы, содержательно аргументированы, подкреплены соответствующими схемами, таблицами и рисунками, авторскими расчетами. Работа прошла апробацию на научных мероприятиях, всероссийского и международного уровней.

Следует отметить, что диссертация Хоровинниковой Е.Г. выполнена с использованием таких общенаучных и специальных методов, как: метод морфологического анализа; методы причинно-следственного и ситуационного анализа, метод синтеза научных подходов, метод

корреляционного анализа, метод экспертного оценивания, метод квалиметрии, метод сравнений и аналогий, что свидетельствует о тщательном научном анализе избранной проблемы.

Новизна основных выводов и результатов исследования.

В процессе исследования Хоровинниковой Е.Г. были получены теоретические и практические результаты, которые содержат в себе следующие положения научной новизны.

1. Уточнены содержание понятий «деятельность» «трудовая деятельность», «управление трудовой деятельностью персонала», «процессы управления трудовой деятельностью персонала», «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», которые в отличие от существующих отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала в организации.

2. На основе сравнительного анализа основных характеристик существующих подходов, в работе обоснован функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, который дает более объективное представление о процессе управления трудовой деятельностью персонала, демонстрирует изменения в трудовой деятельности в условиях цифровизации и учитывает качество процесса управления трудовой деятельностью персонала.

3. Диссертантом выявлены факторы внешней среды - социальные ограничения, государственная поддержка, экологические, технологические, политические, нормативно-правовые, цифровизация. Определены факторы внутренней среды: инновационная зрелость, формирование цифровой культуры, организационные, кадровые, технические, инфраструктурные, ресурсные, производственные условия, влияющие на качество процесса управления трудовой деятельностью персонала на предприятии.

4. Диссертантом сформирована система сбалансированных показателей по оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, путем проведения корреляционного анализа

непротиворечивости показателей в системе, которая учитывает качественные и количественные входные переменные, описывающие инновационные и цифровые компетенции персонала.

5. Разработана и апробирована авторская функциональная модель управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, в основе которой лежит квалиметрическая оценка качества процессов управления трудовой деятельностью персонала на уровне функций управления организации в целом.

Научная теоретическая значимость диссертации Хоровинниковой Е.Г. заключается в разработке функциональной модели методов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации на современных предприятиях. В основе данной модели лежат механизмы совершенствования инструментов оценки и развития принципов управления в условиях цифровой среды.

Практическая значимость диссертационной работы состоит в обосновании необходимости и эффективности (на основе апробации) применения функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала, внедрение которого поможет предприятиям и организациям прийти к значимым положительным экономическим эффектам, которые могут быть выражены в росте доходности, улучшении качества продукции, повышении конкурентоспособности.

Полнота опубликованных научных положений и результатов исследования.

По теме диссертационной работы опубликовано 15 научных работ общим объемом 6,64 п. л. (в т. ч. автора – 3,32 п. л.), 7 из которых опубликованы в научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ, общим объемом 4,2 п. л. (в т. ч. автора – 1,8 п. л.).

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации

Автореферат работы логически выстроен, хорошо структурирован, в полной мере отражает содержание диссертации. Как часть самостоятельно выполненной научной работы автореферат отражает компетентность автора в области проводимых исследований и профессиональное владение научным инструментарием.

Замечания и предложения к диссертационной работе.

1. Исследуя условия и ключевые направления цифровизации организаций (стр.37-39), автор недостаточно полно отражает взаимосвязь государственных программ по внедрению цифровизации и управленческой политики самих организаций. Представляется, что диссертационное исследование выиграло бы, если автор более подробно раскрыл в работе влияние национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» на управление трудовой деятельностью персонала организаций.

2. В теоретической части работы, при определении базовых дефиниций автор использует понятие «цифровая зрелость» (стр.44), но при этом не дается авторского определения, что, на наш взгляд, дополнило бы уточнение содержания других категорий.

3. Автор проводит исследование факторов внешней и внутренней среды, влияющих на управление трудовой деятельностью персонала. Однако внимание больше уделено анализу цифровизации управления трудовой деятельностью персонала предприятий ТЭК (стр. 54-76). Желательно, что бы автор рассмотрел проблемы и перспективы структурной трансформации процессов управления трудовой деятельностью персонала и в других секторах производства, что расширило бы горизонт исследования.

4. В исследовании, автор делает акцент на внедрении и реализации функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в организациях (стр.139-156). Вместе с тем, на наш взгляд, нет достаточно полной ясности относительно финансовой основы

внедрения цифровых технологий в управление трудовой деятельностью персонала в организациях рассматриваемой отрасли.

Тем не менее, указанные замечания и пожелания, носящие дискуссионный характер, не снижают общую теоретическую значимость и практическую актуальность проведенного диссертационного исследования, не затрагивают его концептуальных основ в силу наличия элементов существенной научной новизны, придающих работе теоретическую и практическую ценность.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям.

Диссертация Хоровинниковой Е.Г. представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу на актуальную тему и выполнена в соответствии с паспортом научной специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством» (менеджмент) ВАК Министерства науки и высшего образования РФ и соответствует пунктам: 10.10. Проектирование систем управления организациями. Новые формы функционирования и развития систем управления организациями. Информационные системы в управлении организациями. Качество управления организацией. Методология развития бизнес-процессов. Развитие методологии и методов управления корпоративной инновационной системой; 10.20. Управление человеческими ресурсами как особый вид профессиональной деятельности: цели, функции, принципы, эволюция подходов. Сущность экономических и социальных задач управления персоналом предприятий и организаций. Компетентность персонала и компетентность организации. Кадровая политика: выработка и реализация. Инновации в организации трудовой деятельности и управлении персоналом. Организация и осуществление работы по управлению персоналом.

Новые научные результаты, полученные диссертантом Хоровинниковой Е.Г., имеют существенное значение для экономической науки и практики, выводы и рекомендации достаточно обоснованы.

Диссертационная работа отвечает требованиям пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842», а ее автор – Хоровинникова Евгения Германовна – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: менеджмент.

Отзыв на диссертацию и автореферат подготовлен доктором экономических наук, профессором Иваненко Ларисой Викторовной; кандидатом экономических наук, доцентом Васяйчевой Верой Ансаровной, доктором педагогических наук, доцентом Солововой Натальей Валентиновной. Отзыв обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами протокол № 5 от «29» ноября 2021 года.

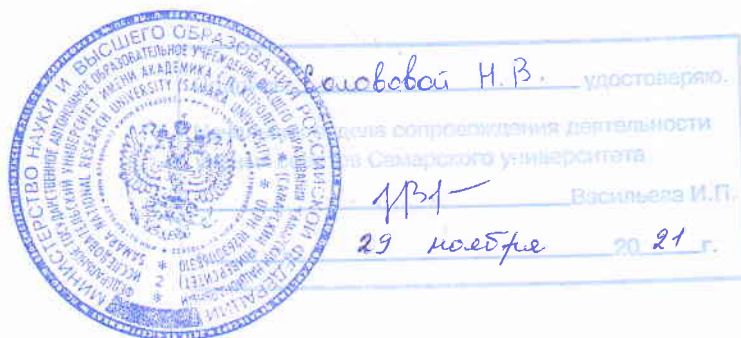
Заведующий кафедрой

управления человеческими ресурсами,

Самарского университета

доктор педагогических наук, доцент

Наталья Валентиновна Соловова



Информация об организации:

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева».

Сокращенное название: Самарский университет.

Почтовый адрес: 443086, Приволжский федеральный округ, Самарская область, г. Самара, Московское шоссе, 34

телефон +7 (846) 335-18-26, 267 -43 -01,

e -mail: ssau@ssau.ru, Web -сайт: www.ssau.ru