

В диссертационный совет Д 999.240.03 на базе
ФГБОУ ВО «Донской государственной технической университет»,
ФГБОУ ВО «Самарский государственный технический университет»,
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ

официального оппонента на диссертацию 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

Сегодня очевидным является тот факт, что цифровизация представляет собой повсеместное внедрение цифровых технологий в различные сферы жизнедеятельности с целью повышения качества. В системе управления персоналом электронная среда затрагивает все больше уровней, а стремительное развитие цифровых технологий оказывает непосредственное влияние на процесс принятия управленческих решений. Очевидно, что в управлении трудовой деятельностью персонала с помощью цифровизации для сотрудников в организациях создается удобная среда, которая помогает сокращать время и трудовые усилия для получения более эффективных результатов. В свою очередь, цифровая трансформация формирует не только новые качественные требования, связанные с изменением управления в целом, но и создает дополнительные возможности управления персоналом, связанные с постоянными трансформациями и инновационными разработками.

В данном контексте диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. является, бесспорно, актуальной, так как непосредственно отражает научно-исследовательский уровень проблем, связанных с управлением трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций

В диссертационном исследовании Хоровинниковой Е.Г. следует отметить высокий уровень обоснованности и достоверности научных положений, что отражается в обосновании теоретических и практических выводов и рекомендаций по использованию функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, оказывающего влияние на эффективность принятия решений управленческого характера каждого уровня в организации. Фундаментальность научных результатов основывается на изучении большого пласта исследовательских работ: исследования, посвященные анализу процесса управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, внедрению инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала и управлению персоналом организации в условиях цифровой экономики, которые автор систематизирует по направлениям. (С.19-41 диссертации).

Определяющее значение имеет разработка диссертантом совокупности научных положений, применяемых на практике с ориентацией на нормативно-правовую базу, финансово-хозяйственные документы, с использованием качественных выводов, их количественным обоснованием при помощи экономико-математического инструментария, апробацией основных положений диссертаций на международных, всероссийских и региональных конференциях, научно-практических семинарах, что указывает на высокий уровень диссертационной работы.

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций обеспечивается методологией научного инструментария диссертационной работы: морфологическим методом, методами причинно-следственного и ситуационного анализа, методом корреляционного анализа, методом экспертного оценивания.

Основные содержательные части работы были опубликованы в изданиях, входящих в перечень рецензируемых научных журналов ВАК.

Новизна основных выводов и результатов исследования

Новизна диссертационного исследования Хоровинниковой Е.Г. базируется на наиболее существенных результатах, таких как:

1. Автором уточнены содержание понятий «деятельность» (как направления действий, операции и психофизические функции в условиях цифровизации), «трудовая деятельность» (как действия, которые осуществляются только в рамках субъектов рыночной экономики в условиях цифровизации), «управление трудовой деятельностью персонала» (как элемент функционального подхода и обязательное условие деятельности предприятия в условиях цифровизации), «процессы управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность определенных решений, направленных на координацию и упорядочение трудовой деятельности для решения поставленных задач), «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала» (как совокупность общих функций управления, объединенные в циклы управления, не имеющие разрывы и отставания), 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, автором выбран функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, который, в отличие от других, дает более объективное представление о процессе управления трудовой деятельностью персонала, отражает изменения в трудовой деятельности в условиях цифровизации и учитывает качество процесса управления трудовой деятельностью персонала.

3. Диссертантом выявлены факторы внешней среды, такие как: социально-экономические (инфляция, конкуренция, логистика, безработица, социальные ограничения (пандемия), государственная поддержка и т.д.), экологические (ограниченность природных ресурсов, зеленые технологии), технологические (импортозамещение), политические (санкции), нормативно-правовые (законодательные и подзаконные акты), цифровизация (внедрение цифровых

платформ, перевод инновационных разработок на цифровые платформы); факторы внутренней среды, такие как: инновационная зрелость, формирование цифровой культуры, организационные, кадровые, технические, инфраструктурные, ресурсные, производственные и т.д., влияющие на качество процесса управления трудовой деятельностью персонала на предприятии.

4. Хоровинниковой Е.Г. сформирована система сбалансированных показателей по оценке качества процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, путем проведения корреляционного анализа непротиворечивости показателей в системе, которая, в отличие от существующих, 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.

Оценка содержания работы и ее завершенности

Структура диссертационной работы Хоровинниковой Е.Г. отражает логическую последовательность, а главы и параграфы соответствуют поставленной цели и решаемым задачам. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем исследования – 222 страницы, работа содержит 19 рисунков, 50 таблиц, 203 библиографических источника.

Во введении диссертации автором обоснована актуальность, определены объект и предмет исследования, сформулированы гипотеза, цель и задачи, обозначены методологические принципы и теоретические основы, приведены части научной новизны, указаны теоретическая и практическая значимость.

Глава первая «Теоретические основы управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» содержит материал, в котором автором

исследуются теории управления трудовой деятельностью персонала по научным школам и направлениям, определяются подходы, методы и способы управления трудовой деятельностью персонала, а так же обозначается логика управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. (С.19-53 диссертации)

Вторая глава «Анализ предпосылок по разработке модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» посвящена анализу факторов внешней и внутренней среды, которые оказывают влияние на управление трудовой деятельностью персонала. Так же особо следует выделить авторскую систему идентификации качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, систему сбалансированных показателей оценки качества управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, что, безусловно, является концептуальным дополнением существующих научных теорий. (С. 54-105 диссертации).

Третья глава «Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» содержит механизмы совершенствования функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации, апробацию авторской функциональной модели управления и методику оценки качества процессов управления. В работе так же отражено внедрение функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации на предприятиях. (С. 106-157 диссертации).

В заключении автор излагает основные результаты проведенного исследования и подводит итоги.

Таким образом, по обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, рассматриваемая научная работа не вызывает сомнений.

Значимость для теории и практики полученных результатов

Научное значение диссертационной работы Хоровинниковой Е.Г. состоит в разработке модели совершенствования методов управления трудовой

деятельностью персонала в условиях цифровизации современных организаций на основе совершенствования инструментов оценки и развития принципов управления в условиях цифровизации экономики. Практическая значимость заключается в обосновании целесообразности применения модели цифровизации и стратегии развития, внедрение которых позволит предприятиям и организациям добиться положительных экономических эффектов, выраженных в росте доходности компании, улучшении качества продукции или услуг, повышении конкурентоспособности предприятия в цифровой экономике. Применение авторской модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации позволит повысить эффективность компании производить продукцию или оказывать услуги в цифровой экономике, контролировать результаты развития системы менеджмента персонала и затраты на цифровизацию.

Замечания и дискуссионные вопросы по диссертационной работе:

Несмотря на отмеченные достоинства диссертации Хоровинниковой Е.Г., проработанную глубину научного анализа заявленной проблемы, подчеркнем, что работа не лишена и некоторых недостатков:

1. Автор применяет в исследовании методы морфологического анализа, для уточнения содержания дефиниций и актуализации категорийного аппарата, однако, несмотря на обширную теоретическую работу, некоторые понятия, используемые в работе, на наш взгляд, не достаточно полно актуализированы. Речь идет о категориях «цифровая среда» и «цифровые компетенции персонала», которые напрямую связаны с теоретическим концептуальным пониманием исследуемой проблемы;

2. Автор в исследовании на примере организаций ООО «Нова», ООО «Газпром инвест», АО «ЕВРАКОР» апробирует применение функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. Однако стоит отметить, что внедрение цифровых технологий касается всех областей деятельности предприятия и всех уровней его управления. В связи с этим необходимо было более содержательно в работе

раскрыть два аспекта: 1) отразить функциональную значимость различных уровней управления в стимулировании процесса цифровизации, что бы показать обусловленность роста результативности системы управления трудовой деятельностью персонала при применении цифровых технологий (С. 114-115 диссертации); 2) отразить при помощи метода квалиметрии оценку собственной деятельности систем управления предприятием высшим менеджментом при управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации (С.121 диссертации).

Вместе с тем, указанные замечания носят дискуссионный характер и не снижают достаточно высокого качества защищаемой работы.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям.

Диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. носит как фундаментальный теоретический, так и значимый прикладной характер, что подтверждается сведениями о практическом использовании полученных автором результатов (Приложение К диссертации), а в самой диссертации содержатся рекомендации по применению научных выводов.

Диссертация 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.

Диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. является самостоятельной и завершенной научно-квалификационной работой, что соответствует 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).

Официальный оппонент:

кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента и
маркетинга ФГАОУ ВО «Пермский
национальный исследовательский
политехнический университет»

Наталья Ивановна Нагибина

Подпись Нагибиной Н.И. заверяю:
Ученый секретарь Ученого совета



Владимир Иванович Макаревич

Почтовый адрес:

614990, Пермский край, г. Пермь, Комсомольский проспект, д. 29

Телефон: +7 (342) 219-80-67

E-mail: rector@pstu.ru