

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 в российской действительности изучение аспектов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации обусловлено тем обстоятельством, что в процессах управления деятельностью организации наблюдается отставание, которое связано с формированием новой цифровой среды, появлением новых требований к организации труда и мотивации персонала. Цифровизация создает особые условия для разработки новых технологий управления трудовой деятельностью, формирует новые процессуальные решения, как на уровне организации, так и в отдельных отраслях производства. В настоящее время цифровая среда проникает на все уровни управления человеческими ресурсами: от поиска и найма сотрудников до отслеживания качества процессов управления, показателей эффективности их трудовой деятельности, формирования индивидуальной траектории развития и обучения.

Все обозначенное выше рельефно ставит задачу по внедрению инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала через переход к цифровым технологиям, автоматизированным и экспертным системам. В свою очередь, цифровизация способствует созданию новых систем обработки больших данных, создает виртуальное обучение сотрудников организаций, обеспечивает дистанционный формат работы, электронный документооборот, применение искусственного интеллекта в процессах управления.

Поэтому в настоящее время функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации предполагает изменение управленческой среды организации на различных уровнях, что в свою очередь, способствует повышению качества процессов управления

трудовой деятельностью, росту производительности труда и мотивации персонала.

В связи с вышесказанным, изучение подходов к управлению трудовой деятельностью персонала является объективной необходимостью в условиях цифровизации экономики, что свидетельствует о несомненной актуальности и современности выбранной Хоровинниковой Е.Г. темы.

Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций

Степень обоснованности и достоверности научных положений, диссертационной работы Хоровинниковой Е.Г. достаточно высокая, она заключается в системной разработке теоретических положений и практических рекомендаций по применению функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровой экономики, который изменяет практику действующих принципов принятия и реализации управленческих решений организации.

Обоснованность научных положений базируется на анализе круга проблем, связанных с темой диссертационной работы, на системном и всестороннем анализе научных работ российских и зарубежных специалистов по тематике управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации (С. 23-25 диссертации), а так же по вопросам применения функционального подхода (С. 31-35 диссертации).

Достоверность научных положений, выводов и рекомендаций обеспечивается корректным применением в работе таких общенаучных и специальных методов как: морфологический анализ понятийного аппарата, методы причинно-следственного и ситуационного анализа, метод синтеза научных подходов, метод корреляционного анализа, метод экспертного оценивания.

Апробация идей, выводов и основных положений, выносимых на защиту, практические рекомендации диссертационного исследования были осуществлены автором на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях, а так же были опубликованы в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных журналов (ВАК).

Новизна основных выводов и результатов исследования

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке теоретических положений и практических рекомендаций по применению функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, в основе которого лежит оценка качества процесса управления, требующая принятия и реализации управленческих решений по повышению или поддержке достигнутого

уровня в организации. Диссертационная работа Хоровинниковой Е.Г. широко раскрывает теоретические и практические аспекты функционального подхода в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации и соответствует поставленным целям и задачам. Элементы научной новизны суммированы в следующих авторских положениях (С. 10-12 диссертации), которые можно интерпретировать следующим образом:

1. При помощи метода морфологического анализа уточнены содержания следующих дефиниций: «деятельность», «трудовая деятельность», «управление трудовой деятельностью персонала», «процессы управления трудовой деятельностью персонала», «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала», которые отражают фактические процессы управления трудовой деятельностью и цифровые компетенции персонала организации.

2. На основе сравнительного анализа существующих подходов в управлении трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, выбран функциональный подход, который дает объективное представление о процессе управления, отражает изменения в управлении трудовой деятельностью, учитывает непосредственно качество самого процесса управления.

3. Выявлены факторы внешней среды, такие как: социально-экономические, экологические, технологические, политические, нормативно-правовые, цифровизация; 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. В исследовании 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 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

Содержание и структура диссертационной работы Хоровинниковой Е.Г.

находятся в логическом единстве и соответствуют поставленной цели. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Общий объем исследования – 222 страницы, работа содержит 19 рисунков и 50 таблиц, 203 библиографических источника.

Во введении обоснована актуальность работы, обозначены объект и предмет исследования, сформулированы цель и задачи, рассмотрены методологические принципы и теоретические основы, приведены элементы научной новизны, указаны теоретическая и практическая значимость полученных результатов. (С. 4-18 диссертации).

В первой главе «Теоретические основы управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» рассмотрены концептуальные основы теорий управления трудовой деятельностью персонала, проанализированы подходы, методы и способы к управлению трудовой деятельностью персонала, определена логика управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации.

Во второй главе «Анализ предпосылок по разработке модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» определены факторы внешней и внутренней среды, влияющие на управление трудовой деятельностью персонала, произведена идентификация качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, сформирована система сбалансированных показателей оценки качества управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации

В третьей главе диссертационного исследования «Функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации» отражены механизмы совершенствования функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации, произведена апробация функциональной модели управления и методики оценки качества процессов управления, отражено внедрение функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в организациях соответствующей отрасли.

В заключении изложены основные результаты проведенного исследования.

По результатам анализа текста диссертационной работы его следует классифицировать как методологически выверенный, имеющий строгую последовательность изложения и логическую связь между главами и параграфами. На основании этого можно констатировать, что диссертация является завершённой научно-квалификационной работой, в которой

содержится комплекс новых научно обоснованных экономических решений и разработок в сфере управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, поставленные задачи решены автором, а результаты, представленные в развернутой форме в заключении, лаконично изложены в пунктах научной новизны.

Значимость для теории и практики полученных результатов

Значимость полученных результатов диссертационного исследования Хоровинниковой Е.Г. заключается в развитии общих научно-теоретических положений управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации. Практическая же значимость состоит в апробации функциональной модели управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации в организациях, занимающихся обустройством месторождений и развитием инфраструктуры предприятий ТЭК (данные рекомендации внедрены в организациях ООО «Нова», ООО ИК «СИБИНТЕК», что подтверждено актами о внедрении).

Следует подчеркнуть, что важным результатом проведенного исследования являются представленные диссертантом категории: система сбалансированных показателей оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала, которая, в свою очередь, состоит как из качественных, так и из количественных элементов. Так же необходимо отметить шкалы идентификации, предложенные Хоровинниковой Е.Г., которые содержат лингвистическую и экономическую интерпретации уровней входных переменных и уровней выходной переменной «качество процессов управления трудовой деятельностью персонала в организации».

Практические результаты диссертации подтверждаются предложенной функциональной моделью управления трудовой деятельностью персонала организации на основе функционального подхода и методикой оценки качества процессов управления трудовой деятельностью персонала организации в условиях цифровизации.

Замечания и дискуссионные вопросы по диссертационной работе:

Несмотря на высокую теоретическую и практическую значимость диссертационного исследования, достаточную глубину анализа заявленной проблемы и степень проработки полученных научных результатов, следует отметить, что ряд положений работы носит дискуссионный характер, а именно:

1. Диссертант в исследовании предлагает факторную модель, в которой отражено влияние прямых и косвенных факторов воздействия на управление трудовой деятельностью персонала нефтегазовых предприятий. Однако не совсем ясно, за счет чего в системе управления предприятиями данной

отрасли достигается управленческий баланс, а также каков состав сбалансированной цифровой структуры организации и как изменяются функции уровней управления при внедрении цифровых технологий (С. 57-58 диссертации);

2. Автор подчеркивает, что функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала является одним из наиболее эффективных подходов в условиях цифровизации, т.к. помогает избежать противостояния между организационной и цифровой культурой, постепенно повышая цифровые компетенции персонала. Однако, не совсем четко обозначаются механизмы повышения профессиональных компетенций различных уровней управления организации, а именно не отражаются инструменты ликвидирующие противоречия организационной культуры и культуры цифровой. На наш взгляд, недостаточно полно отражен круг организаций, для которых предназначен функциональный подход.

3. В исследовании не представлена пропорция государственного и частного вложения в развитие цифровизации организаций отрасли и как в целом работает схема привлечения финансирования. Получается из логики диссертанта расходы предприятий на повышение уровня цифровых компетенций персонала это абстрактная категория, не оказывающая существенное влияние на принципы и способы принятия управленческих решений.

Вместе с тем, указанные замечания и не снижают достаточно высокого научно-практического уровня диссертационной работы.

Соответствие работы требованиям, предъявляемым к диссертациям.

В целом диссертационная работа Хоровинниковой Евгении Германовны выполнена самостоятельно, содержит значимые научные результаты, поскольку в ней решена крупная научная проблема, важная для современного менеджмента, что свидетельствует о значительном личном вкладе соискателя в развитие теорий управления персоналом.

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.

В целом представленная диссертация является завершенной научно-квалификационной работой, в которой содержится комплекс новых научно обоснованных экономических решений и разработок в сфере управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации, 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:

доктор экономических наук,
доцент, профессор кафедры
государственного
и муниципального управления
и управления персоналом
Бюджетного учреждения высшего образования
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Сургутский
государственный университет»
22 «ноября» 2021 г.

Чуланова Оксана Леонидовна

Подпись Чулановой О.Л. заверяю:
Ученый секретарь Ученого совета



Козлова Виктория Викторовна

Почтовый адрес:

628412, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, г. Сургут,
пр. Ленина, д. 1,

Телефон: (3462) 76-29-00,

E-mail: secretar@surgu.ru