

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.354.07, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ», МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ДОКТОРА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от «26» мая 2022 года № 248

о присуждении **Романову Максиму Сергеевичу**, гражданину Российской Федерации, ученой степени доктора экономических наук.

Диссертация **«Система управления персоналом в индустрии гостеприимства в условиях цифровизации»**, по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (рекреация и туризм) принята к защите 24 февраля 2022 года, протокол 238, диссертационным советом Д 212.354.07 на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», Министерство науки и высшего образования РФ (191023, г. Санкт-Петербург, набережная канала Грибоедова, д. 30/32, литер А, приказ о создании диссертационного совета от 12.08.2013 г., № 465/нк).

Соискатель Романов Максим Сергеевич, 15 марта 1982 года рождения.

В 2004 году соискатель с отличием окончил Сочинский государственный университет туризма и курортного дела по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит». В 2007 году окончил очную аспирантуру на кафедре туризма и курортного дела Сочинского государственного университета туризма и курортного дела.

В 2007 году защитил диссертацию на тему «Формирование и развитие рынка рекрутинговых услуг» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами - сфера услуг) в диссертационном совете Д 212.237.02, созданном на базе ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов».

В 2018 году было присвоено ученое звание доцента по специальности «Бухгалтерский учет, статистика».

Романов М.С. ведет педагогическую деятельность с 2014 года. В настоящее время работает доцентом кафедры экономики и финансов ФГАОУ ВО «Московский государственный институт международных отношений (университет)».

Научный консультант – доктор экономических наук, Шраер Александр Викторович, профессор кафедры экономики и управления в сфере услуг ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Официальные оппоненты:

Кузнецов Юрий Викторович – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления и планирования социально-экономических процессов ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет»;

Максимова Татьяна Геннадьевна – доктор экономических наук, профессор, профессор факультета технологического менеджмента и инноваций ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» (г. Санкт-Петербург);

Морозов Михаил Анатольевич – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры гостиничного и туристического менеджмента ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова» (г. Москва) – дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет управления», г. Москва, в своем положительном заключении, составленном и подписанном заведующим кафедрой управления в международном бизнесе и индустрии туризма, Директором Института управления персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций, доктором экономических наук, профессором Чудновским Алексеем Даниловичем, и утвержденным проректором, кандидатом технических наук, доцентом Троицким Александром Витальевичем, указало, что диссертационное исследование Романова Максима Сергеевича выполнено в соответствии с требованиями, предъявляемыми к диссертациям на соискание ученой степени доктора наук, соответствует пп.9-14 «Положения о порядке присуждения ученых степеней» (Постановление Правительства РФ от 24.09.2013 №842), а ее автор Романов М.С. заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (рекреация и туризм).

Наиболее существенные положения и результаты диссертационного исследования нашли отражение в 46 научных работах общим объемом 89,55 п.л., в том числе в 2 авторских монографиях, 23 научных статьях, опубликованных в журналах из перечня ВАК, 4 статьях в изданиях, входящих в международные реферативные базы данных и системы цитирования Web of Science и Scopus.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК России:

1. Романов М.С. Управление знаниями в индустрии туризма и гостеприимства как фактор развития туристских территорий / Knowledge management in the tourism and hospitality industry as a factor in the development of tourist territories / С.В. Гриненко, М.С. Романов // Научные труды Вольного экономического общества. – 2021. - № 230 том С. – с. 368-375. – 0,5 п.л.

2. Романов М.С. Система управления персоналом индустрии гостеприимства: сущность, принципы функционирования и особенности взаимодействия ее элементов / М.С. Романов // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2021. - № 9 (136). - С. 13-18. – 0,31 п. л.

3. Романов М.С. Риски безработицы в условиях цифровизации системы управления персоналом в организациях индустрии гостеприимства / М.С. Романов // Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. – 2021. – 2. – С. 188-197. – 0,63 п.л.

4. Романов М.С. Диагностика субъектов индустрии гостеприимства по степени готовности к цифровизированному управлению персоналом с применением digital-анализа / М.С. Романов // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2021. - № 3 (129). - С. 116-120. – 0,38 п.л.

5. Романов М.С. Техничко-технологические риски цифровизации системы управления персоналом / М.С. Романов // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление». - 2021. - № 6 (133). - С. 34-38. – 0,25 п.л.

6. Романов М.С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации / М.С. Романов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки». - 2021. - № 2. - С. 63-70. – 0,5 п.л.

7. Романов М.С. Методический подход к оценке эффектов цифровизированного управления персоналом в индустрии гостеприимства. / М.С. Романов // Журнал «Экономика и предпринимательство» - 2021. - № 3 (128). – с. 1108 – 1114. – 0,72 п.л.

8. Романов М.С. Сервисный интегратор, как ключевой оператор цифровой платформы управления персоналом в индустрии гостеприимства / М.С. Романов // Вестник РМАТ. - 2021. - № 2. - С. 9-15. – 0,44 п.л.

9. Романов М.С. Актуальные вопросы подготовки и переподготовки кадров в сфере туризма / В.Н. Шарафутдинов, Е.В. Онищенко, М.С. Романов // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. - 2021. - Т.7, №2. - С. 91-103. – 0,75 / 0,33

п.л.

10. Романов М.С. Сфера туризма в свете теории самоорганизации сложных систем / В.Н. Шарафутдинов, Е.В. Онищенко, М.С. Романов // Естественно-гуманитарные исследования. - 2020. - № 31 (5). - С. 284-290. – 0,44 / 0,15 п.л.

11. Романов М.С. Система профессионального образования через всю жизнь как фактор востребованности на рынке труда - Вестник РМАТ. - 2020. - № 1. - С. 62-67. – 0,38/0,09.

12. Романов М.С. Событийный туризм как важнейший фактор развития территорий / М.С. Романов, Т.П. Левченко // Вестник национальной академии туризма. -2019. - № 4 (52) октябрь-декабрь 2019. – С. 12-14. – 0,19 / 0,09 п.л.

13. Romanov M.S. Academic Rights of Students in Russia and Abroad (USA, European Union) / V.P. Erdakova, L.L. Kavshbaya, M.S. Romanov // European Journal of Contemporary Education. - 2018 Vol. 4. – p. 668 – 689. – 1,38 / 0,46 п.л. (статья Web of Science).

14. Романов М.С. Профессиональное самоопределение студентов СПО: формирование мотивации выборов и карьерных предпочтений / М.С. Романов, Л.В. Тарасенко, И.И. Украинцева, И.А. Ермачков // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2017. №12. - С. 95-102. – 0,88 / 0,22 п.л.

15. Романов М.С. Комплексный социологический портрет абитуриентов, студентов и выпускников системы среднего профессионального образования: теоретико-методологические основания исследования / Л.В. Тарасенко, Ю.С. Панфилова, Г.М. Романова, М.С. Романов, И.И. Украинцева // Инженерный вестник Дона. - 2017. - № 4 (47). - С. 122-136. – 0,94 / 0,19 п.л.

16. Романов М.С. Методические подходы к исследованию процессов автоматизации управленческого учета предприятий индустрии туризма / М.С. Романов // Экономика и предпринимательство. - 2017. - № 4-1 (81-1). - С. 948 – 951. – 0,25 п.л.

17. Романов М.С. Образовательные стратегии абитуриентов и студентов системы среднего профессионального образования / И.А. Ермачков, Ю.С. Панфилова, М.С. Романов, И.И. Украинцева, А.Л. Ховякова // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: социально-экономические науки. - 2017. - № 6. С. 95-103. – 0,56 / 0,11 п.л.

18. Романов М.С. Управленческий учет и его роль в управлении организацией / М.С. Романов // Сервис в России и за рубежом: сетевой научный журнал. - 2017. Т.11. Вып. 1 (71). - С. 6 – 16. – 0,69 п.л.

19. Оценка экономической эффективности управленческого учета на предприятии / М.С. Романов // Сервис в России и за рубежом: сетевой научный журнал. - 2016. - Т.10. Вып. 09 (70). - С. 68 – 79. – 0,75 п.л.

20. Романов М.С. Обеспечение эпидемиологического благополучия в республике Дагестан при развитии индустрии туризма / Г.Д. Брюханова, М.С. Романов, А.Е. Шиянова, О.Г. Швец, С.М. Хасаев, В.П. Груба, Т.Ф. Бацына, Д.М. Бамматов // Проблемы особо опасных инфекций. – 2013. - № 1. – с. 51-54. – 0,25/0,03 п.л.

21. Романов М.С. Оценка состояния и проблемы развития рынка рекрутинговых услуг в отечественной экономике / М.С. Романов // Известия российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. - № 9 (29). – с. 100 – 105. – 0,38 п.л.

22. Романов М.С. Оценка состояния рекрутинга в индустрии туризма г. Сочи / Г.М. Романова, М.С. Романов, Г.Д. Нубарян // Вестник национальной академии туризма. – 2007. - № 2. – с. 53 – 54. – 0,13 / 0,04 п.л.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы (все отзывы положительные) из:

1) ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт культуры» (г.Санкт-Петербург), отзыв подписан профессором кафедры проектного управления в сфере культуры, доктором экономических наук, профессором Воронцовой Маргаритой Гурьевной. Замечания: Обобщая результаты численного анализа потенциала и результативности системы управления персоналом в условиях цифровизации, автор указывает на необходимость использования в качестве критерия эффективности динамику совокупного показателя результативности, когда достигается его максимальное значение (стр.29). Практически разворачивая данный вывод соискателя, считаем эмпирически ценным для автора указать на возможности реального достижения такого уровня результативности системы управления персоналом в практике функционирования предприятий индустрии гостеприимства..

2) ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» (г. Краснодар), отзыв подписан профессором кафедры мировой экономики и менеджмента, доктором экономических наук, профессором Дробышевской Ларисой Николаевной. Замечания: 1. Из предложенной автором методики определения приоритетных технологий внедрения цифровизированного управления персоналом в индустрии гостеприимства (рисунок 4, стр. 22 автореферата) не ясно, насколько она способна учитывать удорожание стоимости цифровых технологий для

конкретных предприятий и организаций, а также общую проблему дороговизны инфраструктуры цифровизированного управления по сравнению с соотношением инвестиций в индустрию гостеприимства и выручки от ее важнейших секторов. 2. Из автореферата относительно фрагментарно прослеживается параллель в развитии отечественного и зарубежного опыта управления персоналом в цифровом формате.

3) ФГБОУ ВО «Кабардино-Балкарский государственный университет им. Х.М. Бербекова» (г. Нальчик), отзыв подписан профессором кафедры экономики и менеджмента в туризме, доктором экономических наук, профессором Жеруковой Аксаной Борисовной. Замечания: 1. Характеризуя положения диссертации, представленные в автореферате Романова М.С. необходимо указать на фрагментарную проработку автором эффективности функционирования территориальных образовательных центров (ТОЦ) практикоориентированной подготовки в разрезе элемента универсальной цифровой платформы. Не менее важным представляется оценка их роли и значения в использовании потенциала рынка труда индустрии гостеприимства. 2. Представленные автором на рис. 8 стр.32 автореферата зависимости, а также составляющие эффектов цифровизированного управления персоналом индустрии гостеприимства помимо строго математических формализованных обобщений должны получить привязку к конкретным субъектам индустрии гостеприимства, а не только туристским территориям. Развитие аналитических выводов в этом проблемно-ориентированном фокусе позволит обогатить и уточнить выводы исследования.

4) ОФСОО «Российская ассоциация спортивных сооружений» (г. Санкт-Петербург), отзыв подписан первым вице-президентом, доктором экономических наук, доцентом Жестянниковым Леонидом Владильевичем. Замечание: Отталкиваясь от высокой значимости цифровых платформ, интегрирующих участников бизнес-процессов индустрии гостеприимства в единую составляющую, диссертанту необходимо более четко сформулировать понимание того, какую перспективу прогрессивной трансформации системы управления персоналом несет в себе развитие таких платформ? С нашей точки зрения, диссертации Романова М.С. не хватает более эмпирически маркированной аналитической составляющей, которая будет показывать прогнозы автора относительно реализации функционала подобных универсальных цифровых платформ в индустрии гостеприимства.

5) ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Краснодарский филиал (г. Краснодар), отзыв подписан заведующим кафедрой «Менеджмент и маркетинг», доктором экономических наук, доцентом Константиноиди Христофором Александровичем. Замечания: 1. Следует более

четко обосновать принципы, на которых будет реализовано построение модели цифровой платформы управления персоналом под управлением сервисного интегратора (рис. 6, стр.26). 2 В рамках формирования территориального образовательного центра (ТОЦ) (рис.7, стр.27) требуется пояснение, как данная модель будет вписана в общую концепцию платформенного подхода управления персоналом в индустрии гостеприимства..

6) ФГБУН «Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН» (г. Москва), отзыв подписан заместителем директора, заведующим лабораторией анализа и прогнозирования микроэкономических процессов, доктором экономических наук Кувалиным Дмитрием Борисовичем. Замечание: В тексте автореферата не раз упоминается необходимость повышения конкурентоспособности персонала отечественной туристской отрасли, однако нигде не приводятся сравнительные оценки качества российских и зарубежных работников индустрии гостеприимства. Поэтому не очень ясно, отстает ли Россия в этом плане от других стран, а если отстает, то насколько и в чем именно?

7) ФГБУН «Байкальский институт природопользования Сибирского отделения РАН» (г. Улан-Удэ), отзыв подписан старшим научным сотрудником, доктором экономических наук, доцентом Максановой Людмилой Бато-Жаргаловной. Замечание: 1. В табл. 4, стр.24 автор обращается к проблемному аспекту, связанному с оценкой инструментов цифровизированного управления персоналом, среди которых интегрированные программные комплексы, цифровой скрининг резюме, электронное обучение. Однако, по нашему мнению, данные инструменты не в полной мере отражают процессы цифровизированного управления персоналом. Считаем, что в данную оценку следует включить такие важнейшие инструменты мотивации сотрудников как цифровые Грейды, KPI и PDP, которые помогают напрямую устанавливать соответствие результатов работы персонала с конечными результатами предприятия.

8) Учреждение образования «Alikhan Bukeikhan University» (г. Семей, респ. Казахстан), отзыв подписан доцентом кафедры «Бизнес и управление», доктором философии (PhD) по специальности 6D050600 – Экономика Молдажановым Маратом Бетимбаевичем. Замечания: 1. Диссертанту необходимо указать, каким образом проводилась практическая оценка потенциала и результативности системы управления развитием персонала индустрии гостеприимства в процессе внедрения универсальной цифровой платформы, и какие критерии были заложены в оценку потенциала работников. 2. В автореферате прослеживается незначительное число туристских территорий, позволяющих отразить индекс

реального уровня напряженности, вызванных внедрением цифровой платформы, позволяющих понять, как диссертант видит развитие цифровых трансформаций в системе управления персоналом.

9) ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» (г. Ростов-на-Дону), отзыв подписан и.о. заведующего кафедрой «Управление развитием пространственно-экономических систем», доктором экономических наук, заслуженным деятелем науки России, действительным членом национальной академии туризма, профессором Овчинниковым Виктором Николаевичем. Замечание: 1. Хотелось бы обратить внимание на тот факт, что развитие цифровизации как доминирующей и наиболее прогрессивной формы управления персоналом сегодня резко изменяет и понятие конкуренции. Для рынков платформенного управления конкуренция более тяготеет к партнерству операторов, которые формируют синергию ценностного предложения услуг индустрии гостеприимства на цифровой платформе, которая приобретает более сложную форму конкурентной дифференциации межтерриториального взаимодействия, включая электронные торговые площадки услугами индустрии гостеприимства. На наш взгляд такой аспект в реализации платформенного подхода управления персоналом может расширить и углубить факторную оценку специфики цифровизированного управления, предложенную Романовым М.С. на рис. 6 автореферата (стр. 26).

10) ЧОУ ВО «Санкт-Петербургский институт экономики и управления», (г. Санкт-Петербург), отзыв деканом факультета экономики и управления, доктором экономических наук, профессором Шашиной Ниной Сергеевной. Замечания: 1. Исследовательская позиция Романова М.С. оправдана тем, что в структуре цифровизированного управления персоналом сегодня обозначился явный теоретический пробел с определением научного и прикладного базиса современной системы управления персоналом, построение которого значительно отстает от практики развития цифровых экосистем в России. Между тем, научная проработка предложенных автором маршрутных карт, схем и моделей должна быть снабжена более релевантными практико-ориентированными проекциями и параллелями, показывающими востребованность авторских моделей в текущий момент, их связь со среднесрочным горизонтом планирования. 2. Автор справедливо утверждает, что одним из важнейших инструментов в контексте развития цифровых трансформаций в управлении персоналом являются цифровые платформы, позволяющие усовершенствовать многие функции управления персоналом в части обработки информации, использования цифровых технологий в организации

основных бизнес-процессов, формирования информационной инфраструктуры. В векторе этого тренда, соискателю необходимо подчеркнуть, что будет означать платформенный подход для управленческого функционала и эффективности процессов цифровой трансформации в системе управления персоналом.

11) АНО ВО «Московский гуманитарный университет» (г. Москва), отзыв подписан доцентом кафедры статистики, маркетинга и бухгалтерского учета, доктором экономических наук, доцентом Ярных Эльвирой Аркадьевной. Замечание: Уместно ли использовать только digital-анализ в качестве метода диагностики готовности субъектов индустрии гостеприимства к цифровизированному управлению персоналом? В настоящее время большой интерес вызывает методика IDEFO, реализация которой позволяет выявить соответствие потенциала сотрудников с требованиями цифровизации основных бизнес-процессов, что также позволяет осуществлять диагностику степени готовности персонала предприятий к внедрению цифровых технологий ведения бизнеса. Через призму широкой научной базы теоретико-методологических разработок, представленных в автореферате, автору следует конкретизировать свою позицию по данному вопросу.

Выбор официальных оппонентов обосновывается назначением компетентных в области разработки и совершенствования методологических положений развития индустрии гостеприимства и управления персоналом, а также исследования различных аспектов в сфере цифровых технологий ученых и специалистов, имеющих публикации в этой сфере исследования и выразивших свое согласие; выбор ведущей организации (с ее согласия) обусловлен ее достижениями в отрасли науки, которой посвящена диссертационная работа и способностью определить научную и практическую ценность исследования соискателя.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана научная концепция формирования системы управления персоналом индустрии гостеприимства в условиях цифровых трансформаций, в которой, в рамках сквозного управления, осуществляется диагностика субъектов индустрии гостеприимства по степени готовности к цифровизированному управлению персоналом, выявляются приоритетные технологии и инструменты для внедрения цифровизированного управления персоналом, формируется цифровая платформа, оцениваются эффекты цифровизированного управления персоналом индустрии гостеприимства на базе HR-метрик с последующим сценарным прогнозированием результатов цифровых трансформаций, а также проводится

оценка рисков цифровизации;

предложена оригинальная научная гипотеза о содержании цифровизированного управления персоналом в реализации клиентоориентированного подхода с соблюдением принципов персонификации сервиса и реализации конкурентных преимуществ, представляющего иерархию в цифровизации управленческого функционала, понимаемого как способ построения информационно-цифрового пространства системы управления персоналом индустрии гостеприимства, распределенном по уровням диджитализации в целях создания удобной цифровой среды для сотрудников и повышения управленческих эффектов, что определяет априорно эффекты цифровизации системы управления персоналом;

доказаны:

-перспективность платформенных решений – использования универсальной цифровой платформы управления персоналом в индустрии гостеприимства под управлением и цифровым обслуживанием сервисного интегратора, обладающего набором компетенций цифрового менеджмента в области организации сервисной поддержки и выявления резервов цифровизации управления персоналом в индустрии гостеприимства;

-целесообразность разработки методики определения количественной величины риска внедрения цифровизации и риска – следствия цифровизации управления персоналом в индустрии гостеприимства;

введены:

- контекстное понятие Digital-анализа, относящееся к осуществлению диагностики готовности субъектов индустрии гостеприимства к цифровизированному управлению персоналом и связанного с ним digital-профиля цифровизации управления персоналом индустрии гостеприимства, позволяющих непосредственно определить уровень готовности индустрии гостеприимства в разрезе туристских территорий к внедрению цифровых технологий в управление персоналом, что позволит формировать действенные рычаги и технологии в сфере развития цифровизированного управления;

-предложены новые трактовки понятий:

персонал-цифровизации как механизмы и способы взаимодействия персонала с цифровыми технологиями, оценивающие структуру цифровизированного управления по видам деятельности и обеспечивающие высокую результативность функционирования системы управления персоналом;

цифровой платформы как набор операций, инструментов и процедур,

которые базируются на цифровых технологиях и процессах, применение которых значительно упрощает процесс управления социально-экономическими системами.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- доказаны положения, вносящие вклад в расширение представлений о предпосылках и принципах трансформации системы управления персоналом в условиях цифровизации с обоснованием приоритетных технологий и инструментов;

- выявлены причинно-следственные связи и раскрыты предпосылки эволюционного перехода к модернизации системы управления персоналом, в периодизации которого фиксируется современный этап цифровых трансформаций со свойственными ему характеристиками цифровых трансформаций HR-процессов и технологий;

- раскрыты существенные проявления теории управления персоналом индустрии гостеприимства с точки зрения уточнения и развития понятийно-терминологического аппарата, характеризующего трансформируемые элементы, по каждой из существующих подсистем управления персоналом посредством разработки маршрутной карты, позволяющей оптимизировать структуру взаимодействия и управления каждым конкретным работником в цифровом формате;

- проведена модернизация существующих экономико-математических методов совершенствования процессов управления персоналом в части разработки графоаналитической модели оценки эффектов цифровизированного управления персоналом индустрии гостеприимства, основанной на оптимизации основных HR-метрик для оценки импульсных процессов в рамках когнитивного моделирования, позволяющей существенно сократить затраты времени и усилий для получения результата деятельности и выявить преимущества цифровизированного управления в индустрии гостеприимства.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены в образовательный процесс основных образовательных программ Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт международных отношений» (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации методологические подходы по определению приоритетных технологий внедрения цифровизированного управления персоналом индустрии гостеприимства, а также при реализации программ дополнительного профессионального образования и проведении научных исследований в области

управления персоналом в условиях цифровизации(подтверждено документально);

внедрены Министерством курортов, туризма и Олимпийского наследия Краснодарского края в практике стратегического планирования методологические положения, направленные на диагностику готовности субъектов индустрии гостеприимства к цифровизированному управлению персоналом на основе Digital-анализа, в качестве одного из действенных инструментов в сфере совершенствования управления персоналом (подтверждено документально);

рекомендовано Российским Союзом Предприятий (учреждений, организаций) Туристской индустрии (РСТ) использование в практической деятельности методологических рекомендаций по формированию территориальных образовательных центров (ТОЦ) практикоориентированной подготовки с упором на цифровые компетенции, которые позволят более эффективно адаптировать систему управления персоналом в индустрии гостеприимства к изменяющимся условиям внутренней и внешней бизнес-среды (подтверждено документально)

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных и актуальных материалах, представленных в научной периодической печати и статистических данных по исследуемой проблематике со ссылкой на источники заимствования, и согласуется с опубликованными экспериментальными данными по теме диссертации в работах российских и зарубежных ученых в области управления персоналом, цифровой трансформации в индустрии гостеприимства и смежных научных направлений;

идея базируется на обобщении передового опыта в управлении персоналом и строится на природе, генезисе и структурно-функциональном обеспечении цифровизированного управления персоналом в индустрии гостеприимства;

использованы данные, полученные автором самостоятельно, а также в ходе анализа имеющейся информации, в том числе: экспертно-аналитические оценки; данные официальной статистики и тематических обследований; материалы официальных сайтов органов исполнительной власти, консалтинговых агентств, а также российских и зарубежных общественных независимых организаций по вопросам управления персоналом в области HR-автоматизации, Smart-рекрутинга, HR-маркетинга, электронного обучения и др.; нормативно-правовые документы регламентирующего и регулирующего характера; эмпирический материал, представленный в периодической печати и других источниках открытой информации;

использованы современные методики сбора и обработки исходной

информации, представлены выборочные совокупности, характеризующие уровень готовности к цифровизации индустрии гостеприимства в разрезе туристских территорий, востребованности цифровых технологий в управлении персоналом.

Личный вклад соискателя состоит в:

- включенном участии автора на всех этапах процесса сбора, анализа и систематизации исходных данных, содержательной обработки и интерпритации экспериментальных данных и полученных результатов;

- личном участии в апробации результатов исследования, в том числе , на национальных и международных научно-практических конференциях и форумах;

- формировании теоретико-методологической базы исследования, формулировке научной гипотезы, постановке цели и задач исследования, определении совокупности методов решения исследовательских задач;

- обосновании научных положений о повышении эффективности системы управления персоналом индустрии гостеприимства в условиях цифровизации;

- подготовке 46 публикаций по теме диссертационного исследования, в том числе 23 статей в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий, 4 статей, индексируемых в международных библиографических базах и 2 монографий.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: профессор Песоцкая Е.В. указала на то, что можно было бы обратить внимание на потенциал сетевых образований, это было бы проще сделать чисто организационно, чем создание консорциума. Рассматривается готовность к цифровизированию управления персоналом и используются различные приоритетные технологии внедрения, непонятно – при высокой готовности надо использовать какие-то методики или при низкой?

Профессор Фирова И.П. высказала замечание, касающегося зарубежного опыта управления персоналом в цифровом формате. Он настолько широко апробирован, что можно было бы в автореферате уделить этому внимание.

Профессор Шарафанова Е.Е. отметила, что красиво выглядит всегда, когда есть формулы и расчеты, но для целей управления так ли они нужны всегда, тем более, когда экономическая интерпретация затруднена. Речь идет об индексе уровня напряженности, не очень понятно, кто является конечным пользователем этого индекса, и вряд ли это будет полезно для предприятий индустрии гостеприимства.

Профессор Уваров С.А. указал, что вопросы разработки экономической политики приобретают все большее значение, из них одним из важнейших направлений идет иерархизация, а доходить до муниципалитета или нет? Это одно

из направлений, которое можно было бы развивать.

Соискатель Романов М.С. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и согласился с замечаниями профессоров Песоцкой Е.В., Фировой И.П., Шарафановой Е.Е. и Уварова С.А.

На заседании «26» мая 2022 года, протокол № 248, диссертационный совет принял решение за новые научно обоснованные теоретические и методические положения в области совершенствования управления персоналом индустрии гостеприимства в условиях цифровизации, имеющие важное социально-экономическое значение, за разработку концептуальных положений формирования системы управления персоналом, конкретизированных в теоретико-методологических подходах и системном инструментарии ее реализации в развитии положений Федерального проекта по совершенствованию управления в сфере туризма и повышению деловой активности персонала индустрии гостеприимства, совокупность которых можно квалифицировать как научное достижение, присудить Романову Максиму Сергеевичу ученую степень доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (рекреация и туризм).

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 17 человек, из них 7 докторов наук по профилю рассматриваемой диссертации (по специальности: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (рекреация и туризм), участвовавших в заседании, из 22 человек, входящих в состав совета, дополнительно на разовую защиту введено никого не было, проголосовал: за – 17, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

диссертационного совета Д 212.354.07.

доктор экономических наук, профессор



Карпова Галина Алексеевна

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

диссертационного совета Д 212.354.07,

доктор экономических наук, профессор

Лаврова Татьяна Анатольевна

26 мая 2022 г.