

В диссертационный совет 24.2.386.07
при ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный экономический университет»,
191023, г. Санкт-Петербург, набережная канала
Грибоедова, д.30-32, лит. А

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора

Адаменко Александра Александровича на диссертацию

**Брежнева Владимира Игоревича на тему: «Методика человекоцентричного
управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики»,
представленную на соискание учёной степени кандидата экономических наук
по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки)**

Актуальность избранной темы диссертации

В современных условиях цифровой трансформации экономики и ряда ограничений на рынке рабочей силы для обеспечения роста внутреннего спроса за счет повышения производительности труда обновляется взгляд на человека, который идентифицируется как фактор устойчивого развития. На основании этого имеется острая потребность в создании гибких инструментов управления организациями в контексте цифровой трансформации с учетом изменений организационного поведения персонала. В этой связи ставятся теоретические и методологические задачи управления персоналом, как метода цифровой трансформации бизнеса.

Одновременно, меры цифровой трансформации экономики обостряют необходимость увеличения вовлечённости сотрудников через создание организационных условий, соответствующих их идеалам и ценностям, так как люди являются наиболее важным ресурсом в достижении конкурентоспособности и устойчивости развития. Отсюда следует необходимость совершенствования теоретических подходов и методов реализации человекоцентричного управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики.

В зарубежной практике управления достаточно широко используются концепты человекоцентричности, вместе с тем в Российской Федерации еще недостаточно уделяется внимание теоретическому оформлению данной парадигмы, отсутствуют научно обоснованные методики управления организациями с учетом парадигмы человекоцентричности.

Перечисленные выше обстоятельства позволяют говорить о том, что диссертационная работа Брежнева В.И. посвящена актуальной в настоящее время проблеме развития человекоцентричного управления современной организацией, основывающегося на приоритетных направлениях цифровой трансформации экономики.

Структура и содержание диссертационной работы

Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, списка использованных источников, который насчитывает 207 источников, и 1 приложения. Исследование представлено на 160 страницах, включая 18 рисунков, 14 таблиц.

Цель исследования и содержание поставленных исследовательских задач определили структуру диссертационной работы. Во введении описаны, актуальность темы диссертационной работы, её цель, задачи, конкретизированы объект и предмет исследования, раскрыта степень разработанности поднятой проблемы, научная новизна, практическая значимость выводов и результатов исследования.

В первой главе рассмотрены содержание и особенности, а также направления цифровой трансформации экономики и организаций. Выделены направления, тренды и ограничения трансформации систем управления в цифровых условиях, проанализированы особенности экономического поведения людей в контексте эффективности организаций с учётом цифровых условий, рассмотрена теоретическая база человекоцентричности и особенности её использования в управлении в условиях цифровой трансформации экономики. Введён критерий управления - «человекоцентричность» и предложена концептуальная основа человекоцентричного управления в цифровых условиях. Во второй главе рассмотрена структура ценностей персонала и особенности её формирования в условиях цифровизации; дано представление ценности на основе теории информационного поля; предложена логика формирования и использования ценностей в управлении; определены структура и особенности связей взаимодействия субъектов в системе «человек-машина-человек»; определены принципы управления взаимодействием, выделены и параметризованы средовые условия по критерию человекоцентричности.

В третьей главе обосновано применение теории социотехнических систем; разработан метод определения лояльности персонала при цифровой трансформации для выработки организационных решений человекоцентричного управления; предложены меры по развитию системы человекоцентричного управления с использованием предложенных подходов и методов управления в условиях цифровой трансформации экономики.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, их достоверность

В диссертационном исследовании Брежнева В.В. в целом следует отметить достаточно высокий уровень теоретической проработки исследуемой проблемы и анализ практической реализации существующих научных разработок в области управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики. Брежнев В.И. собрал и провел анализ большого количества исследовательских, методических и фактологических материалов, послуживших основой для предложенных в диссертационном исследовании методологических подходов к повышению устойчивости систем управления на основе роста эффективности кадровой составляющей. Это позволяет оценить сделанные автором диссертационной работы

выводы как достоверные и обоснованные.

В исследовании используется междисциплинарный подход, что представляется обоснованным и оригинальными, это позволило выделить критерий человекоцентричности в управлении, установить концептуальную основу человекоцентричного управления, базирующуюся на гарантии здоровья, безопасности, цифрового и человеческого благополучия, развития человека и одновременном достижении целей устойчивого развития организаций. Продуктивным представляется интегративный подход, примененный на основе установленных особенностей взаимодействия сотрудников в системе «человек-машина-человек», в результате которого получены принципы управления таким взаимодействием, и при формировании показателей среды организации по критерию человекоцентричности.

Автор прав в том, что оценка ценностей как элемента организационной культуры может выполняться с использованием теории информационного поля. Данное представление органично встроено в математический инструментарий оценки лояльности персонала в динамике при цифровой трансформации организации и в практические рекомендации по развитию систем человекоцентричного управления, направленные на достижение целей организации в долгосрочной перспективе.

Характеристика опубликованных работ по теме диссертации

Основные результаты диссертационного исследования отражены в 6 печатных работах, общим объемом 1,9 п. л. (авторским объемом 1,3 п. л.), в том числе 5 статей в журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации, общим объемом 1,4 п. л. (авторским объемом 1 п. л.).

Новизна научных положений, выводов и рекомендаций

На теоретическом уровне развиты теоретические основы управления организациями в условиях цифровой трансформации, в частности, введен критерий управления - «чело́векоцентри́чность», предложена концептуальная основа человекоцентричного управления, учитывающая гарантии здоровья, безопасности, цифрового и человеческого благополучия, развитие человека и достижение целей устойчивого развития организаций.

На методическом уровне расширены знания о подходах, структуре и условиях человекоцентричного управления в контексте цифровой трансформации экономики. Сформирована информационная модель ценностей персонала в цифровых условиях, отличающаяся от аналогичных представлением ценностей, как комплекса чувственной, логической и прагматической информации, а также сформирована логика её применения в управлении; установлены особенности взаимодействия персонала, сформирован перечень и раскрыты характеристики свойств сетевого коммуникационного взаимодействия в системе «человек-машина-человек». Предложены принципы управления взаимодействием персонала в условиях

цифровизации, отличающиеся от общепринятых интеграцией принципов коммуникационного менеджмента, человекоцентричного управления, менеджмента взаимодействия, а также сетецентричного управления; выделены и параметризованы факторы среды организации, отличающиеся учётом условий трансформации экономики, цифрового экономического поведения человека, а также условий, способствующих достижению человекоцентричности и удовлетворению потребностей общества и организации.

Предложен авторский метод оценки лояльности персонала в динамике при цифровой трансформации организации, построенный на применении в качестве базовой модели популяционной конкуренции, представляющую собой систему нелинейных дифференциальных уравнений. Разработаны практические рекомендации по развитию системы человекоцентричного управления в условиях цифровой трансформации экономики, направленные на достижение целей организации в долгосрочной перспективе.

Это позволит обосновано принимать решения по повышению эффективности и устойчивости систем управления на основе повышения эффективности кадровой составляющей.

Практическая значимость и апробация результатов исследования

Практическая значимость и апробация результатов исследования заключается в том, что выполненное исследование позволило сформировать методику человекоцентричного управления организациями в условиях цифровой трансформации экономики. Основные результаты диссертации прошли апробацию и докладывались на научно-практических конференциях и семинарах. Учитывая количество опубликованных научных работ, а также достаточно объёмный список использованной литературы можно сделать вывод о значительной научно-теоретической и методической проработке темы исследования.

Замечания по диссертационной работе

Несмотря на высокий теоретический уровень проработки исследуемой проблемы, обоснованность полученных выводов и значимость предложенных практических рекомендаций, диссертационное исследование не лишено определенных недостатков:

1. Автор обоснованно подчеркивает важность цифрового благополучия и саморазвития в современных условиях, однако связь этих факторов с результативностью управленческих процессов представлена в большей степени декларативно. Для большей аргументированности следовало бы дополнить раздел концептуальной моделью, показывающей, как именно параметры цифрового благополучия влияют на организационную эффективность.
2. Представленный в разделе анализ теоретических оснований поведения человека в экономике содержит широкий историко-научный обзор — от классических концепций «экономического человека» до современных идей

цифрового и трансформационного поведения. Однако не всегда очевидно, какие положения данного обзора автор рассматривает как исходные для собственного научного вклада. Следовало бы более чётко обозначить, в чём именно заключается авторское видения человека как субъекта управления в условиях цифровой трансформации.

3. Использование теории информационного поля А.А. Денисова как основы для измерения и моделирования ценностей сотрудников представляет собой интересный и нетривиальный научный ход. В то же время, не до конца раскрыт механизм адаптации данной теории к социально-экономическим системам: каким образом происходит операционализация категорий «чувственная», «логическая» и «прагматическая» информация применительно к управлению персоналом и корпоративной культуре.

4. Автор подробно описывает инструменты человекоцентричного управления и практические мероприятия по цифровой трансформации, однако не раскрыт механизм интеграции этих мероприятий в стратегию организации.

5. Автор разделяет факторы на внешние и внутренние, механизм их взаимодействия и влияния на человекоцентричность организации раскрыт недостаточно полно. Неочевидно, как изменения в цифровой инфраструктуре, нормативно-правовой среде и социальной политике транслируются во внутренние условия труда, обучения и развития сотрудников.

6. Необходимо пояснение - почему для описания динамики лояльности персонала выбрана именно модифицированная модель конкуренции Лотки-Вольтерры, и какие преимущества она даёт по сравнению с другими динамическими моделями?

Указанные недостатки не снижают значимости полученных автором результатов. Диссертационное исследование выполнено автором самостоятельно на высоком научном уровне. Полученные результаты достоверны, выводы и заключения обоснованы. Работа базируется на достаточном научно-исследовательском, фактическом и статистическом материале. Автореферат соответствует основному содержанию диссертации.

Заключение

Результаты диссертационного исследования Брежнева В.И. являются достоверными и обоснованными, а защищаемые положения обладают научной новизной, имеют теоретическую и практическую значимость. По результатам диссертационного исследования сформулированы предложения и рекомендации, позволяющие повысить эффективность управления и устойчивость организаций в условиях цифровой трансформации экономики, посредством использования методики человекоцентричного управления.

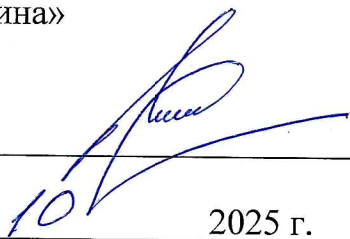
Диссертационная работа полностью соответствует логике научно-исследовательской работы, в ней сформированы новые подходы и методические рекомендации по решению задач обеспечения эффективности организаций.

Тема проведенного автором исследования представляется актуальной и значимой, поставленные задачи выполнены в полном объеме.

В целом диссертация Брежнева В.И. представляет собой завершённое научное исследование, выполненное на высоком уровне. Работа В.И. Брежнева отличается самостоятельностью, законченностью, обладающей научной новизной, теоретической глубиной и практической значимостью и соответствует требованиям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 (ред. от 25.01.2024 г.), предъявляемым к кандидатским диссертациям, а автор Брежнев Владимир Игоревич, безусловно заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент (экономические науки).

Официальный оппонент:

доктор экономических наук, профессор, декан факультета «Финансы и кредит»
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени
И.Т. Трубилкина»

 / Адаменко Александр Александрович
« 16 » 10 2025 г.

Доктор экономических наук 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика предпринимательства)

Место работы: ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилкина»

Почтовый адрес: 350044, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

Тел.: +7(918)464-61-47

Web сайт организации: <https://www.kubsau.ru>

e-mail: adam83@mail.ru

Личную подпись тов.

ЗАВЕРЯЮ:

НАЧАЛЬНИК ОТДЕЛА

М. И. УДОВИЦКА

