

ОТЗЫВ

официального оппонента – доктора экономических наук, профессора Круглова Дмитрия Валерьевича – на диссертацию Фомина Александра Анатольевича на тему «Развитие технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования.

Современные российские организации функционируют в условиях устойчивого воздействия факторов социально-экономической турбулентности, связанных с изменением внешнеэкономической среды, санкционным давлением, трансформацией рынков труда, цифровизацией управленческих процессов и повышением неопределенности хозяйственных решений. В таких условиях управление человеческими ресурсами перестает быть только обеспечивающей функцией менеджмента и становится одним из ключевых факторов сохранения адаптивности, устойчивости и эффективности организаций.

Актуальность диссертационного исследования обусловлена тем, что человеческие ресурсы отличаются от иных видов ресурсов способностью к развитию, обучению, изменению мотивации и поведенческих реакций. Следовательно, управленческое воздействие на персонал в турбулентной среде должно учитывать не только экономические и организационные параметры, но и социально-психологические, компетентностные, цифровые и кадрово-безопасные аспекты. В диссертации данная проблема поставлена корректно: автор рассматривает развитие технологии управления человеческими ресурсами как условие повышения эффективности менеджмента современных российских организаций.

Особую значимость теме придает необходимость адаптации технологий управления человеческими ресурсами к цифровой трансформации. Использование HR-аналитики, цифровых платформ подбора, систем дистанционного обучения, HRMS и инструментов организации удаленной работы требует не только технического внедрения, но и научно обоснованного выбора приоритетных инструментов, формирования цифровых компетенций персонала и оценки влияния этих решений на управленческие результаты. В этом отношении диссертация Фомина А.А. ориентирована на решение

актуальной научно-прикладной задачи – разработку инструментария развития технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности.

Анализ материалов диссертации позволяет заключить, что выбранная тема соответствует современным потребностям теории менеджмента и практики управления организациями. Работа направлена на развитие методического обеспечения управления человеческими ресурсами, учитывающего особенности нестабильной внешней среды, кадровых рисков, цифровизации и необходимости повышения адаптивности персонала.

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

Диссертационная работа Фомина А.А. имеет логичную структуру и включает введение, три главы, заключение, список использованных источников и приложения. Во введении корректно сформулированы цель, задачи, объект и предмет исследования, определены научная новизна, теоретическая и практическая значимость, а также обозначено соответствие содержания диссертации паспорту научной специальности 5.2.6. Менеджмент.

В первой главе автор рассматривает теоретические аспекты управления человеческими ресурсами в контексте социально-экономической турбулентности. На с. 13–45 раскрыты особенности управления человеческими ресурсами как особого вида управленческой деятельности, показана специфика влияния турбулентной среды на функции управления человеческими ресурсами и поведение персонала, систематизированы подходы к оценке вклада управления человеческими ресурсами в эффективность менеджмента организаций. Существенное значение имеют таблицы 1.2.1–1.2.3, где представлены направления воздействия турбулентности на управления человеческими ресурсами, поведенческие реакции персонала и матричная модель выбора типовых стратегий управления человеческими ресурсами.

Во второй главе (с. 47–85) разработаны методические положения, составляющие ядро диссертационного исследования. Автор предлагает методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе цифровых технологий, разрабатывает методику выбора приоритетных инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами с применением метода анализа иерархий, а также формирует методику развития цифровых компетенций персонала. Важными элементами данного блока являются рисунок 2.1.5, отражающий использование цикла PDCA в управления человеческими ресурсами, таблицы 2.2.3–2.2.8,

раскрывающие процедуру многокритериального выбора цифровых HR-инструментов, а также рисунки 2.3.1–2.3.2 и формулы 2.3.1–2.3.6, связанные с оценкой цифровых компетенций и цифровой зрелости.

В третьей главе (с. 88–116) представлены научно-практические рекомендации по развитию технологии управления человеческими ресурсами. Автор рассматривает факторы обеспечения кадровой безопасности организаций, социально-психологические аспекты поведения персонала в условиях турбулентности и возможности использования цифровых платформ для совершенствования управления человеческими ресурсами. Материалы главы усиливают прикладную направленность работы, поскольку переводят теоретико-методические положения в плоскость организационно-управленческих рекомендаций.

Методическая база исследования включает общенаучные методы анализа и синтеза, аналогии, ретроспективного и сравнительного анализа, классификации, индукции и дедукции, а также специальные методы экономико-управленческих исследований: многокритериальное оценивание, метод анализа иерархий, оценку социальной и экономической эффективности, моделирование, прогнозирование, экспертно-аналитические методы. Применение указанных методов соответствует цели и задачам исследования.

Информационная и эмпирическая база диссертации сформирована на основе данных официальной статистики, официальных документов, аналитических материалов российских и международных организаций, научных публикаций, а также материалов, собранных и обработанных автором при подготовке исследования непосредственно на объектах исследования. Результаты диссертации апробированы на научных конференциях, отдельные положения используются в учебном процессе Сургутского государственного университета и внедрены в управленческую деятельность группы компаний «Авангард». Основные результаты отражены в 10 научных публикациях, из них 3 статьи опубликованы в рецензируемых научных журналах, включенных в Перечень ВАК по научной специальности диссертации.

В связи с изложенным можно заключить, что научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, в целом являются обоснованными и достоверными. Автор последовательно раскрывает логику исследования от теоретического анализа социально-экономической турбулентности и специфики управления человеческими ресурсами к методическим разработкам и прикладным рекомендациям по совершенствованию управления человеческими ресурсами.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В ходе выполнения исследования автором получен ряд научных результатов, обладающих признаками новизны и имеющих значение для развития теории и методического инструментария менеджмента. К наиболее существенным положениям научной новизны можно отнести следующие:

– выделена специфика управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности, раскрытая через одновременный учет воздействия турбулентности на функции управления человеческими ресурсами и на поведение персонала (с. 31–35). Автор показывает, что турбулентная среда меняет не только кадровое планирование, подбор, обучение, мотивацию и удержание персонала, но и поведенческие реакции работников, включая рост тревожности, запрос на безопасность, изменение трудовых приоритетов и повышение мобильности;

– предложена матричная модель выбора типовых стратегий управления человеческими ресурсами организаций в зависимости от изменчивости внешней среды и изменчивости персонала (табл. 1.2.3, с. 35). Данная модель позволяет рассматривать управления человеческими ресурсами в турбулентной среде как наиболее сложный тип управленческой ситуации, требующий динамической гармонизации возможностей персонала и целей организации;

– разработан методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе применения цифровых технологий (с. 47–60). Его отличительной особенностью является соединение эффектов цифровизации, цифровых инструментов управления и развития потенциала персонала на основе цикла PDCA, что позволяет рассматривать цифровизацию не как разовое внедрение отдельных HR-систем, а как процесс непрерывного совершенствования управления человеческими ресурсами;

– разработана методика выбора приоритетных инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами организаций с использованием метода анализа иерархий (с. 65–72). В диссертации представлена процедура многокритериального ранжирования цифровых HR-инструментов, а в таблице 2.2.8 приведена итоговая приоритетность инструментов, среди которых наиболее значимыми определены HR-аналитика, цифровые платформы подбора персонала и HRMS;

– разработана методика формирования цифровых компетенций персонала организаций (с. 79–84), включающая шесть последовательных этапов управленческих действий: разработку целевой модели компетенций, диагностику текущего уровня, проектирование индивидуальных траекторий,

реализацию обучающих программ, мониторинг эффективности и интеграцию подсистемы развития компетенций в систему УЧР. Важной особенностью методики является разделение профессиональных цифровых компетенций на базовые и продвинутые, а также выделение операционного и стратегического уровней их применения;

– предложен методический подход к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях социально-экономической турбулентности (с. 88–100). Автор разграничивает внешние и внутренние факторы кадровой безопасности, что позволяет использовать данный подход при мониторинге кадровых угроз и формировании мер управленческого реагирования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования состоит в развитии положений теории менеджмента применительно к управлению человеческими ресурсами в нестабильной социально-экономической среде, а также в уточнении методических подходов к цифровой трансформации управления человеческими ресурсами, формированию цифровых компетенций и обеспечению кадровой безопасности организаций.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования предложенных автором методик и рекомендаций в деятельности российских организаций при совершенствовании процессов кадрового менеджмента, выборе цифровых HR-инструментов, планировании развития цифровых компетенций персонала, повышении адаптивности организаций к внешним изменениям и формировании системы мониторинга кадровых рисков.

Замечания.

Как любое научное исследование, диссертация Фомина Александра Анатольевича не лишена отдельных недостатков и дискуссионных положений. Отметим их:

1) на с. 28–35 автор раскрывает категорию социально-экономической турбулентности через внешние шоки, изменение параметров экономики, рост неопределенности и кадровые риски. Вместе с тем, было бы целесообразно более строго раскрыть данное понятие, выделив признаки, позволяющие отличить турбулентность от кризиса, нестабильности, неопределенности и трансформации внешней среды;

2) в параграфе 2.1 (с. 47–60), где обосновывается методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе цифровых технологий, переход от анализа кадровых проблем и показателей

рынка труда к выбору цифровых инструментов управления человеческими ресурсами нуждается в дополнительной аргументации;

3) в параграфе 2.2 (с. 65–72), посвященном методике выбора приоритетных инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами, имеются отдельные методические вопросы, связанные с применением метода анализа иерархий. В частности, требует уточнения процедура формирования матриц парных сравнений, поскольку именно экспертные суждения определяют итоговую приоритетность цифровых HR-инструментов.

Отмеченные замечания носят уточняющий и рекомендательный характер. Они не снижают общей научной и практической значимости диссертационной работы, поскольку основные положения исследования обладают внутренней логикой, обоснованы выбранным методическим аппаратом и направлены на решение актуальной задачи развития технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности.

Заключение о соответствии диссертационной работы критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней.

Диссертационное исследование Фомина А.А. представляет собой законченную научно-квалификационную работу, характеризующуюся внутренним единством, логической целостностью и практической направленностью. В диссертации содержатся научные результаты, обладающие признаками новизны, обоснованности и достоверности, а также имеющие значение для развития теории и практики менеджмента в части управления человеческими ресурсами организаций.

Диссертация соответствует заявленной научной специальности 5.2.6. Менеджмент, в том числе положениям паспорта специальности, связанным с теоретическими и методологическими основами управления персоналом, экономическими и социальными задачами управления человеческими ресурсами, технологиями управления человеческими ресурсами, а также управлением организацией в контексте цифровой трансформации.

Работа соответствует требованиям, установленным пунктами 9–11, 13–14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук. В ней решена актуальная научная задача разработки инструментария, ориентированного на развитие технологии управления

