

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 24.2.386.07, СОЗДАННОГО
НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ» ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ
СТЕПЕНИ КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от «23» июня 2026 г. № 21-3/26

О присуждении **Фомину Александру Анатольевичу**, гражданину РФ, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Развитие технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности»** по специальности 5.2.6 – Менеджмент принята к защите «23» апреля 2026 г. (протокол № 21-2/26) диссертационным советом 24.2.386.07, созданным на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» (Минобрнауки России), 191023, Санкт-Петербург, наб. канала Грибоедова, д. 30-32, литер А, приказ о создании диссертационного совета № 1998/нк от «24» октября 2023 г.

Соискатель **Фомин Александр Анатольевич**, 10 июля 1989 года рождения.

В 2015 году **Фомин А.А.** окончил ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет» по специальности «Экономика и управление». В 2025 году завершил программу подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре БУ ВО «Сургутский государственный университет» по направлению подготовки «Экономика» (очная форма обучения).

В настоящее время работает преподавателем в МБОУ СОШ № 5 г. Сургута.

Диссертация **«Развитие технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности»** выполнена на кафедре менеджмента и бизнеса в БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет».

Научный руководитель – **Стрих Николай Иванович**, доктор технических наук, доцент, БУ ВО «Сургутский государственный университет», кафедра менеджмента и бизнеса, профессор.

Официальные оппоненты:

Вертакова Юлия Владимировна, доктор экономических наук, профессор, ФГАОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», профессор кафедры маркетинга и брендинга;

Круглов Дмитрий Валерьевич, доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», профессор кафедры менеджмента и маркетинга –

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский**

государственный морской технический университет», г. Санкт-Петербург, в своем положительном отзыве, подписанном заведующим кафедрой инновационной экономики, доктором экономических наук, профессором Балашовой Еленой Сергеевной и утвержденном проректором университета по научной работе доктором технических наук Кузнецовым Денисом Ивановичем, отмечает, что диссертационная работа Фомина Александра Анатольевича на тему: «Развитие технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности» удовлетворяет всем критериям «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842 (в действующей редакции). Положения, выносимые на защиту, обладают научной новизной, теоретической и практической значимостью; результаты исследования обоснованы и достоверны. Диссертация Фомина А.А. является научно-квалификационной работой, в которой содержится решение научной задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний (теории менеджмента). В связи с изложенным, автор диссертации – Фомин Александр Анатольевич – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент. Отзыв ведущей организации был обсуждён и одобрен на заседании кафедры инновационной экономики ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный морской технический университет» (протокол № 5 от «25» мая 2026 г.).

Соискатель по теме диссертации имеет **10 опубликованных работ** общим объемом 6,2 п.л. (из них авторских – 4,4 п.л.), в том числе 3 работы, опубликованных в рецензируемых научных журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Минобрнауки России, объемом 3,1 п.л. (из них авторских – 1,8 п.л.).

В авторских публикациях по теме диссертации выявлена сущность социально-экономической турбулентности и специфицированы особенности управления человеческими ресурсами в условиях ее проявления; разработан методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности, базирующийся на использовании цифровых технологий; обоснована методика выбора приоритетных цифровых инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами организаций в условиях социально-экономической турбулентности; разработана методика формирования цифровых компетенций персонала современных российских организаций; разработан методический подход к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях социально-экономической турбулентности. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликовании соискателем ученой степени работах.

Наиболее значительные научные работы по теме диссертации: Фомин А.А. Специфика управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2025. № 4. С. 130-138 (статья, 0.5 п.л.); Фомин А.А. Факторы неустойчивости кадрового обеспечения организаций промышленности в условиях турбулентности // Экономика и управление в машиностроении. 2025. № 4. С. 47-50 (статья, 0.5 п.л.); Стрих Н.И., Фомин А.А. Проблемы и подходы к управлению кадровой безопасностью в современных условиях // Актуальные направления

научных исследований XXI века: теория и практика. 2024. Т. 12. № 1 (64). С. 120-132 (статья, 1.6/0.8 п.л.); Стрих Н.И., Фомин А.А. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики на основе современных моделей // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2023. № 3-2. С. 130-138 (статья, 1.0/0.5 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступило **семь положительных отзывов** из:

1. Института экономических проблем имени Г.П. Лузина – обособленного подразделения ФГБУН ФИЦ «Кольский научный центр Российской академии наук» (г. Апатиты Мурманской области), от главного научного сотрудника отдела экономики устойчивого природопользования и инноваций в Арктике, доктора экономических наук, профессора Жарова Владимира Сергеевича. Замечание: целесообразно было бы провести критический анализ существующих методических инструментов, их недостатков и пробелов, которые призвана восполнить авторская методика оценки развития технологии управления человеческими ресурсами в условиях социально-экономической турбулентности. Это позволило бы придать авторским разработкам большую убедительность;

2. Калининградского филиала АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет МФЮА» (г. Калининград), от заведующего отделением «Экономика и управление», доктора экономических наук, доцента Дорофеевой Виктории Вячеславовны. Замечание: автор предложил методический подход к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях социально-экономической турбулентности, при этом указано на целесообразность выстраивания конструктивного взаимодействия с государственными органами по вопросам: социального партнерства и социальной ответственности, участия в государственных социальных программах, подготовки кадров в системе образования и др. Однако инструментарий выстраивания этого взаимодействия в автореферате не раскрыт;

3. АНО ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации» (г. Новосибирск), от заведующего кафедрой экономической теории и математического прогнозирования, кандидата экономических наук, доцента Ватлиной Лины Владиславовны. Замечание: автор анализирует влияние HR-технологий на корпоративную культуру, но недостаточно уделяет внимания влиянию других факторов ее формирования и развития, совместный учет которых может привести к возникновению синергетического эффекта;

4. Среднерусского института управления – филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г. Орел), от заведующего кафедрой менеджмента и управления персоналом, доктора экономических наук, профессора Головиной Татьяны Александровны. Замечание: в третьем научном положении автор обосновывает выбор приоритетных инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами организаций, основанных на применении цифровых инструментов, однако исследование выбора самих этих приоритетных инструментов в автореферате представлено слабо;

5. АНО «Научно-исследовательский институт образования и науки» (г. Москва), от заместителя директора по науке, заслуженного деятеля науки РФ,

доктора экономических наук, доктора психологических наук, профессора Грошева Игоря Васильевича. Замечания: (1) оценки по критериям (таблица 3) для традиционной и инновационной модели требуют уточнения; (2) при раскрытии факторов, влияющих на неэффективное поведение персонала (таблица 6), недостаточно раскрыты механизмы влияния этих факторов на кадровую безопасность компаний в условиях социально-экономической турбулентности;

6. ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» (г. Симферополь), от профессора кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Института «Таврическая академия», доктора экономических наук, профессора Резниковой Ольги Сергеевны. Замечание: следует обратить внимание на таблицу 6 (стр. 20 автореферата), где приведены результаты оценивания уровня цифровой зрелости. Неясно, какое количество сотрудников было задействовано в исследовании? Насколько реализация данного проекта является приоритетной для развития управления в организации? Требуются авторские пояснения по этим вопросам;

7. ГК «Ростех» (г. Москва), от эксперта-аналитика инновационного развития и новых проектов Научно-технического совета (Департамента), кандидата технических наук Лопатниковой Татьяны Валерьевны. Замечания: (1) желательно более подробно раскрыть процедуру проверки корректности и надежности полученных результатов апробации работы на предприятии, в частности согласованность применения методики с оценками экспертов или показателями экономической эффективности; (2) в автореферате не корректно указано количество публикаций в изданиях из перечня рецензируемых изданий ВАК при Минобрнауки России.

Выбор официальных оппонентов обосновывается тем, что они соответствуют п. 22 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, являются признанными специалистами в области менеджмента, обладают научным опытом в области проблематики диссертации. Оппоненты имеют соответствующие публикации в журналах, входящих в перечень рецензируемых научных изданий, и дали свое согласие на оппонирование диссертации.

Выбор ведущей организации основан на том, что она соответствует п. 24 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, широко известна достижениями в соответствующей отрасли науки, дала свое согласие на рецензирование диссертации, направления научно-исследовательской деятельности структурного подразделения (кафедры инновационной экономики) ведущей организации соответствуют тематике диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработаны:

методика выбора приоритетных цифровых инструментов развития технологии управления человеческими ресурсами организаций, основанная на многокритериальной оценке указанных инструментов с применением метода анализа иерархий, отличие которой состоит в использовании авторского состава оценочных критериев (затраты на внедрение и эксплуатацию, длительность реализации

мероприятий, управленческий вклад соответствующих инструментов в повышение результативности управления персоналом и менеджмента организации в целом), что позволяет научно обосновать распределение бюджета, выделяемого на цифровизацию процессов управления человеческими ресурсами организаций;

технологическая схема формирования цифровых компетенций персонала организаций, включающая диагностику потребности в компетенциях, выявление их дефицита, построение индивидуальных траекторий развития и оценку уровня цифровой зрелости персонала, отличие которой от аналогичных разработок состоит в разделении профессиональных цифровых компетенций на базовые и продвинутое, а также в учете операционного и стратегического уровней их применения, что позволяет адресно развивать компетентностный потенциал работников в условиях ресурсных ограничений;

предложены:

методический подход к инновационному управлению человеческими ресурсами на основе использования цифровых технологий, ориентированный на совместный учет эффектов цифровизации управленческих функций и развития цифрового потенциала персонала, что позволяет повысить гибкость, управляемость и адаптивность кадровых процессов в условиях социально-экономической турбулентности и цифровизации процессов менеджмента;

авторский подход к структурированию факторов обеспечения кадровой безопасности организаций в условиях социально-экономической турбулентности, предусматривающий разграничение внешних факторов, требующих взаимодействия организаций с государственными институтами, и внутренних факторов, регулируемых средствами управления человеческими ресурсами, что позволяет организовать мониторинг кадровых рисков и определить направления приоритетного управленческого воздействия на риски, связанные с управлением человеческими ресурсами организаций;

доказана зависимость результативности управления человеческими ресурсами организаций от одновременного учета изменений внешней социально-экономической среды и трансформации поведения персонала, что позволяет обосновать необходимость динамического согласования управленческих воздействий, цифровых инструментов, компетентностного развития работников и мер обеспечения кадровой безопасности;

введена авторская трактовка социально-экономической турбулентности применительно к технологии управления человеческими ресурсами, в рамках которой турбулентная среда рассматривается как неустойчивый, противоречивый и слабо-предсказуемый режим функционирования социально-экономической системы, одновременно изменяющий требования к менеджменту организаций и характеристики человеческих ресурсов как объекта управления.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана системная взаимосвязь социально-экономической турбулентности, цифровой трансформации и изменения технологий управления человеческими ресурсами, что обосновывает необходимость развития теоретико-методических подходов, направленных на адаптацию систем менеджмента организаций к среде

высокой неопределенности, кадровой напряженности и ускоренного технологического обновления;

применительно к проблематике диссертации результативно использованы современные инструменты и методы анализа, многокритериального оценивания, экспертно-аналитического обоснования и диагностики цифровой зрелости персонала, что позволило дополнить теоретическую базу управления человеческими ресурсами за счет учета специфики цифровизации, компетентностного развития работников и обеспечения кадровой безопасности в условиях турбулентной внешней среды;

изложен авторский подход к развитию технологии управления человеческими ресурсами организаций, основанный на комплексном рассмотрении цифровых HR-инструментов, цикла непрерывного совершенствования, формирования цифровых компетенций и мониторинга кадровых рисков, что расширяет научные представления о механизмах повышения адаптивности управления человеческими ресурсами организаций в современных российских организациях;

раскрыты механизмы воздействия социально-экономической турбулентности на управление человеческими ресурсами и поведение персонала, а также научно обоснованы подходы к выбору приоритетных цифровых инструментов, формированию цифровых компетенций и структурированию факторов кадровой безопасности, что развивает теоретические положения менеджмента в части ситуационного и цифрового управления человеческими ресурсами.

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

разработаны и внедрены в управленческую деятельность группы компаний «Авангард» методические положения и рекомендации по развитию технологии управления человеческими ресурсами, формированию цифровых компетенций персонала и применению цифровых инструментов в кадровом менеджменте, что подтверждает прикладную направленность результатов исследования;

определены перспективные направления практического применения методик выбора цифровых HR-инструментов, оценки цифровой зрелости персонала, формирования индивидуальных траекторий обучения и мониторинга кадровой безопасности в системах менеджмента современных российских организаций, функционирующих в условиях социально-экономической турбулентности;

сформулированы практико-ориентированные рекомендации для менеджмента организаций и HR-подразделений, ориентированные на повышение эффективности кадровых процессов, развитие цифровых компетенций работников, снижение кадровых рисков, совершенствование мотивационного и социально-психологического сопровождения персонала, а также выстраивание взаимодействия с государственными органами и образовательными организациями по вопросам кадрового обеспечения;

представлены методические рекомендации и предложения по совершенствованию технологии управления человеческими ресурсами на основе цифровых платформ, HR-аналитики, систем дистанционного обучения и инструментов удаленной работы, которые могут использоваться в практической деятельности организаций, а также в учебном процессе образовательных организаций высшего образования при подготовке специалистов по направлению «Менеджмент».

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теоретические положения диссертации построены на известных, проверяемых данных и фактах, включая официальные статистические данные, положения официальных документов, результаты аналитических разработок российских и международных экспертных организаций, фундаментальные и прикладные научные положения, опубликованные в монографиях, научной периодике и материалах конференций, а также материалы, собранные и обработанные автором непосредственно на объектах исследования, со ссылкой на соответствующие источники заимствования, что соответствует пункту 14 Положения о присуждении ученых степеней;

идея диссертации базируется на необходимости развития инструментального обеспечения технологий управления человеческими ресурсами организаций, адаптированного к условиям социально-экономической турбулентности, и направлена на повышение эффективности менеджмента современных российских организаций за счет более полного учета внешней среды, цифровизации и изменения характеристик персонала;

методически корректно использованы инструменты обработки статистической, аналитической и экспертной информации, релевантные информационные источники, среди которых официальные документы, данные статистики, аналитические отчеты, монографии, статьи в научной периодической печати, материалы научно-практических конференций, зарубежные информационные источники, информационные ресурсы сети Интернет, а также данные собственных исследований автора и др.;

установлена высокая согласованность авторских результатов с опубликованными результатами отечественных и зарубежных исследователей в области менеджмента, управления человеческими ресурсами, цифровой трансформации и кадровой безопасности, а также с практическими результатами апробации разработанных положений в деятельности группы компаний «Авангард» и в учебном процессе Сургутского государственного университета;

использованы методы системного, ситуационного, сравнительного, ретроспективного и экспертно-аналитического анализа, классификации, индукции и дедукции, многокритериального оценивания, анализа иерархий, оценки социальной и экономической эффективности, моделирования и прогнозирования, а также иные общенаучные и специальные методы экономико-управленческих исследований.

Личный вклад соискателя состоит в:

включенном участии автора на всех этапах подготовки диссертационной работы, разработке теоретических, методических и прикладных положений по развитию технологии управления человеческими ресурсами организаций в условиях социально-экономической турбулентности;

формировании теоретико-методологической платформы исследования, постановке цели и задач исследования, определении объекта, предмета и совокупности методов решения поставленных научных задач;

получении исходных данных о состоянии и динамике социально-экономической среды, кадровом обеспечении организаций, технологиях управления человеческими ресурсами, цифровых HR-инструментах, цифровых компетенциях персонала и

факторах обеспечения кадровой безопасности в условиях социально-экономической турбулентности и др.;

разработке, апробации и внедрении инструментария развития технологии управления человеческими ресурсами, включая методический подход к инновационному управлению ими на основе цифровых технологий, методику выбора приоритетных цифровых инструментов, методику формирования цифровых компетенций персонала и подход к структурированию факторов кадровой безопасности;

апробации результатов исследования на 6-ти всероссийских и международных научно-практических конференциях, включая конференции в Санкт-Петербурге, Москве, Курске, а также в использовании отдельных теоретических и методических положений в учебном процессе Сургутского государственного университета и управленческой деятельности группы компаний «Авангард»;

сборе, обработке и интерпретации аналитических, статистических и отчетных данных по вопросам управления человеческими ресурсами, цифровизации кадровых процессов, формирования цифровых компетенций, оценки цифровой зрелости персонала и обеспечения кадровой безопасности организаций;

подготовке 10 публикаций по теме диссертационного исследования, в том числе 3 статей в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий; общий объем публикаций – 6,2 п.л. (авт. вклад – 4,4 п.л.).

Рекомендуется использовать результаты диссертационного исследования при разработке и реализации методов и технологий управления человеческими ресурсами в системах менеджмента современных российских организаций, при планировании цифровой трансформации кадровых процессов, формировании цифровых компетенций персонала и мониторинге кадровой безопасности организаций, а также в учебном процессе организаций высшего образования при подготовке студентов по направлению «Менеджмент».

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: в модели формирования цифровых компетенций персонала организации указано на последовательное выполнение этапов, хотя на практике соответствующие мероприятия могут параллельно проводиться; при расчете весовых коэффициентов приоритетности инструментов развития технологий управления человеческими ресурсами, расчет выполнен до тысячных долей, такая точность представляется излишней (доктор экономических наук, профессор Песоцкая Е.В.).

Соискатель Фомин А.А. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы, согласился с высказанными замечаниями и обязался учесть их в дальнейшей научно-исследовательской деятельности.

На заседании 23 июня 2026 года диссертационный совет принял решение: за решение научной задачи, имеющей значение для развития соответствующей отрасли знаний (теории менеджмента), состоящей в разработке комплекса научно-методических положений и инструментального обеспечения развития технологий управления человеческими ресурсами организаций, адаптированных к условиям социально-экономической турбулентности, **присудить Фомину Александру Анатольевичу ученую степень кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.**

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 11 человек, из них 11 докторов наук (по специальности 5.2.6. Менеджмент – 5), участвовавших в заседании, из 13 человек, входящих в состав совета, дополнительно на разовую защиту введено никого не было, проголосовал: за – 11, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного
совета 24.2.386.07

доктор экономических наук, профессор

Горбашко Елена Анатольевна

Ученый секретарь диссертационного
совета 24.2.386.07

доктор экономических наук, профессор

Головцова Ирина Геннадьевна

«23» июня 2026 г.

