

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА 99.0.142.02,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ
ИМЕНИ ПАТРИСА ЛУМУМБЫ» (РУДН) МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ КОРПОРАЦИИ ПО СОДЕЙСТВИЮ РАЗРАБОТКЕ,
ПРОИЗВОДСТВУ И ЭКСПОРТУ ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНОЙ
ПРОМЫШЛЕННОЙ ПРОДУКЦИИ ГРАЖДАНСКОГО И ВОЕННОГО
НАЗНАЧЕНИЯ «РОСТЕХ», ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 30 сентября 2026 г. № 2/з

О присуждении Грибову Роману Вячеславовичу, гражданину РФ, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации» по специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки) принята к защите 10 июня 2026 г. (протокол заседания № 2/пз) диссертационным советом 99.0.142.02, созданным на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (РУДН) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, 117198, Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6, и Государственной корпорации по содействию разработке, производству и экспорту высокотехнологичной промышленной продукции гражданского и военного назначения «Ростех», 125424, Москва, Волоколамское шоссе, 75А, приказ № 256/нк от 26 марта 2024 года.

Соискатель Грибов Роман Вячеславович, 07 февраля 1984 года рождения, в 2006 году окончил (с отличием) государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет» по специальности «Экономика и управление на предприятии (природопользование)».

С 01 октября 2021 г. по 30 сентября 2025 г. в аспирантуре освоил программу подготовки научно-педагогических кадров по направлению 38.06.01 «Экономика», соответствующему научной специальности 5.2.6. Менеджмент, на кафедре финансов и кредита факультета экономики и управления ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет».

В период подготовки диссертации являлся руководителем Научно-образовательного центра «Корпоративный нефтегазовый центр Сибирского федерального университета» (основное место работы), старшим преподавателем кафедры геофизики Института нефти и газа федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет» (по совместительству), старшим преподавателем кафедры проектирования и эксплуатации

газонефтепроводов Института нефти и газа федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский федеральный университет» (по совместительству), где и работает по настоящее время.

С 05 ноября 2025 г. по 04 ноября 2028 г. прикреплен на кафедру финансов и кредита факультета экономики и управления ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» для подготовки диссертации.

Диссертация выполнена на кафедре финансов и кредита факультета экономики и управления федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Юго-Западный государственный университет» Министерство науки и высшего образования Российской Федерации.

Научный руководитель – доктор экономических наук (08.00.05), профессор Колмыкова Татьяна Сергеевна, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет», Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, кафедра финансов и кредита факультета экономики и управления, заведующий кафедрой

Официальные оппоненты:

Кулькова Инна Анатольевна, РФ, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Институт экономики Уральского отделения РАН», Центр исследований социоэкономической динамики, ведущий научный сотрудник,

Круглов Дмитрий Валерьевич, РФ, доктор экономических наук (08.00.05), профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», кафедра менеджмента и маркетинга факультета экономики и менеджмента, профессор

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет», г. Москва, в своем положительном отзыве, подписанном Ильиным Андреем Борисовичем, доктором экономических наук (08.00.05), профессором, заведующим кафедрой управления персоналом Института социально-экономических наук, и утвержденным проректором по научной и проектной работе Павленко Ольгой Вячеславовной, доктором исторических наук, профессором, указала, что представленная диссертационная работа удовлетворяет требованиям п.п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук, а ее автор, Грибов Роман Вячеславович, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 Менеджмент (экономические науки).

Соискатель имеет 13 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 13 работ, из них 5 работ в ведущих рецензируемых журналах, входящих в Перечень Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Общий объем опубликованных работ составляет 4,7 п.л., из них – 3,4 авт. п. л., в том числе общий объем работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях – 2,5 п.л., из которых 1,9 п.л. авторские. Опубликованные работы посвящены вопросам, непосредственно связанным с результатами научного исследования, и отражают его новизну, а именно: содержат предложения по развитию методических положений и практических рекомендаций по цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации в современных условиях.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации:

1. Грибов, Р.В. Расширение возможностей применения искусственного интеллекта для решения задач инновационного развития / Р.В. Грибов, Е.А. Мерзлякова, И.В. Журбенко // Регион: системы, экономика, управление. – 2025. – № 1 (68). – С. 59-65. – ISSN 1997-4469. – 0,5 п.л. – 0,2 авт. п.л.

2. Грибов, Р.В. Развитие человеческого капитала организации на основе инструментов цифровой трансформации инновационной деятельности / Р.В. Грибов // Журнал прикладных исследований. – 2025. – № 9. – С. 27-32. – ISSN 2712-7516. – 0,5 п.л.

3. Грибов, Р.В. Методический инструментарий оценки потенциала цифровой трансформации человеческого капитала региональных хозяйственных систем / Р.В. Грибов, Т.С. Колмыкова, А.Ю. Тевкина // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2025. – Т. 254. – № 4. – С. 370-384. – ISSN 2072-2060. – 0,5 п.л. – 0,2 авт. п.л.

4. Грибов, Р.В. Искусственный интеллект в цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации / Р.В. Грибов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2026. – № 1. – Т. 7. – С. 175-181. – ISSN 2227-3891. – 0,5 п.л.

5. Грибов, Р.В. Содержание и направления совершенствования процессов управления человеческими ресурсами организации на основе цифровой трансформации / Р.В. Грибов // Естественно-гуманитарные исследования. – 2026. – № 1 (63). – С. 771-774. – ISSN 2309-4788. – 0,5 п.л.

Публикации в других изданиях:

6. Грибов, Р.В. Искусственный интеллект в развитии человеческого капитала организации / Р.В. Грибов // Финансовый бизнес. – 2025. – № 8. – С. 22-27. – ISSN 0869-8589. – 0,5 п.л.

Недостоверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, установлено не было.

На диссертацию и автореферат поступило 7 положительных отзывов.

1. Из федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при

Правительстве Российской Федерации» от доктора экономических наук (08.00.14), доцента, профессора кафедры общего и проектного менеджмента факультета «Высшая школа управления» Крупнова Юрия Александровича (РФ). Замечание: в научной гипотезе исследования говорится о развитии «нового качества человеческих ресурсов». Целесообразно связать его с конкретными компетенциями или показателями эффективности.

2. Из федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» от доктора экономических наук (08.00.05), профессора, профессора кафедры менеджмента института экономики и управления Борис Ольги Александровны (РФ). Замечание: в автореферате недостаточно освещены возможные негативные последствия внедрения ИИ в процессы управления человеческими ресурсами организации.

3. Из федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)» от кандидата экономических наук (08.00.05), доцента, директора Дирекции Института № 5 «Экономика и менеджмент высокотехнологичной индустрии» Новикова Сергея Вячеславовича (РФ) и кандидата социологических наук, доцента, заведующего кафедрой № 515 «Государственное управление, кадровая политика и социальные технологии» Куликова Сергея Павловича (РФ). Замечание: было бы целесообразным при обсуждении цифровых решений учесть вопросы импортозамещения и доступности конкретных HR-платформ в условиях санкций. Рекомендуются добавить отраслевую специфику используемых инструментов.

4. Из федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» от доктора экономических наук (5.2.3), доцента, профессора кафедры управления человеческими ресурсами Васяйчевой Веры Ансаровны (РФ). Замечание: в автореферате не уточнено, какие механизмы верификации полученных весовых коэффициентов предлагается использовать для обеспечения устойчивости методики оценки потенциала цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами?

5. Из федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (РГАИС) от доктора экономических наук (08.00.05), доцента, заведующего кафедрой управления инновациями и коммерциализации интеллектуальной собственности Смирновой Вероники Ремовны (РФ). Замечание: Открытые аналитические данные показывают, что комплексная цифровизация кадровых процессов наблюдается лишь в четверти российских организаций, а уровень цифровой грамотности персонала существенно различается по отраслям. Какие управленческие решения предлагается принять для преодоления отраслевых диспропорций?

6. Из федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Курский государственный университет» от доктора экономических наук (08.00.05), профессора, профессора кафедры менеджмента, маркетинга и управления персоналом Меньшиковой Марии Алексеевны (РФ). Замечание: отдельного внимания требует уточнение относительно авторской систематизации характеристик человеческих ресурсов (здоровьесбережение, трудовая, интеллектуальная, социально-культурная, цифровая компоненты). Каким образом предложенные характеристики соотносятся с существующими в менеджменте подходами к оценке человеческого капитала и в чем заключается принципиальное отличие авторской позиции?

7. Из федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет» от кандидата экономических наук (08.00.05), доцента, доцента кафедры экономики предприятия, предпринимательства и инноваций Бичун Юлии Андреевны (РФ). Замечания: 1) Уровни модели цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации (рис. 6 автореферата) отражают последовательный переход, а не варианты выбора. Стоит показать альтернативные траектории. 2) В качестве эмпирической основы для апробации разработанного методического инструментария и модели цифровой трансформации автор использует данные трех коммерческих организаций различной отраслевой принадлежности. Однако, в тексте автореферата отсутствует обоснование критериев отбора данных предприятий, не приведены параметры их сопоставимости и не показана степень репрезентативности полученных результатов для более широкой совокупности хозяйствующих субъектов. 3) Несмотря на то, что в качестве результирующего индикатора модели автором обоснованно выбрана производительность труда, в работе не представлена развернутая эконометрическая оценка вклада отдельных факторов цифровой трансформации (в частности, затрат на внедрение ИИ-решений, уровня цифровой грамотности персонала и изменения структуры кадровых затрат) в динамику прибыльности, рентабельности или операционной эффективности компании. Отсутствие оценки эффективности и сроков окупаемости инвестиций в цифровые HR-решения снижает прогностическую ценность модели и затрудняет ее использование для принятия стратегических управленческих решений, особенно в условиях ограниченных финансовых ресурсов.

Все отзывы положительные. Замечания носят рекомендательный характер.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в соответствующую предметную область исследования, наличием публикаций, соответствующих направлению диссертационного исследования, способностью дать объективное заключение о результатах исследования, а также соответствием требованиям, предъявляемым к оппонентам и ведущей

организации на основании пунктов 22 и 24 Положения о присуждении ученых степеней. Кулькова И.А. является специалистом, широко известным своими трудами в области управления человеческими ресурсами, организации и интеграции цифровых инструментов в управление персоналом; научные труды Круглова Д.В. посвящены вопросам интеграции искусственного интеллекта в процессы развития и оптимизации использования кадровых ресурсов, что совпадает с направлением исследования соискателя. Оппоненты не проводили совместные научные исследования, не имеют совместных трудов с соискателем и его научным руководителем, являются работниками разных организаций. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет» широко известно своей научной школой менеджмента, в которой отдельным направлением следует выделить публикации сотрудников университета о современных тенденциях внедрения цифровых технологий в управление человеческими ресурсами организации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая современные представления об управлении человеческими ресурсами организации, заключающаяся в целостном видении состояния, структуры и закономерностей их формирования под воздействием факторов цифровой среды, усложнения и интеллектуализации производства, ускорения информационного обмена и углубления социальной интеграции, что способствует росту качества человеческих ресурсов на основе применения комплекса информационных технологий (образовательных платформ, интеллектуальных систем, коллаборативных сред, средств персональной продуктивности и онлайн-решений в сфере занятости);

предложен авторский методический инструментарий для разработки решений по цифровой трансформации HR-процессов в рамках общего контура управления организацией (последовательность действий по цифровой трансформации HR-процессов; поэтапная процедура оценки потенциала цифровой трансформации; диагностика точек роста, проблемных зон и рисков; типологизация организаций по уровню потенциала цифровой трансформации), отличающийся от существующих приращением элементов теоретической, методической и практической направленности и включающий количественно-качественные метрики измерения технологической, кадровой и финансовой компонент потенциала, процедурой и способом расчета интегрального показателя потенциала цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами;

доказана перспективность авторского модельного представления цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, включающего алгоритмизацию процедур оценки соответствия основных факторов изменений (расходы на оплату труда, затраты на цифровую трансформацию, цифровая грамотность персонала) и целевых

показателей (рост производительности труда), обеспечивающего поэтапный переход от автоматизации локальных кадровых функций к их полномасштабной интеграции с бизнес-процессами организации и созданию единого цифрового пространства;

введены в научный оборот уточненные трактовки понятий «цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации» (совокупность организационно-управленческих изменений HR-процессов, обеспечивающих переход от разрозненных HR-процедур к единой цифровой экосистеме, охватывающей все ключевые процессы по привлечению, развитию, мотивации и удержанию сотрудников), и «потенциал цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами» (комплекс внутренних возможностей и ресурсов организации по цифровизации HR-деятельности в трехконтурном выражении с учетом его технологической, финансовой и кадровой компонент), существенным отличием которых является обеспечение целенаправленности процесса создания технологически связанной цифровой среды управления персоналом.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны научные положения, расширяющие представление о научно-методических и практических подходах по реализации цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации на основе применения информационных технологий, в том числе искусственного интеллекта;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс общенаучных и специальных методов исследования, включая системный, сравнительный и структурно-функциональный анализ, экономико-статистические, экспертные и индексные методы, корреляционно-регрессионный анализ, метод анализа иерархий, а также табличные и графические приемы визуализации данных;

изложены основные положения концепции управления человеческими ресурсами с позиции их содержательной характеристики с учетом возрастающей сложности бизнес-процессов организации и системного распространения цифровых технологий, показывающие отличительные особенности данного подхода в управлении персоналом;

раскрыт научно-обоснованный подход к определению последовательности управленческих действий по цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, отличающийся адаптивным и гибким функционалом HR-менеджмента по привлечению, мотивации, развитию и удержанию персонала, что позволило обосновать формирование цифровой инфраструктуры на основе стандартизированных и защищенных данных для решения стратегических задач организации;

изучены причинно-следственные связи между проблемными областями и возможными перспективами цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами в организации,

проведена модернизация существующего подхода к управлению человеческими ресурсами организации, обеспечивающая интеграцию

современных технологических решений, организационно-управленческих механизмов и кадровых практик в единый цифровой контур управления персоналом.

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

разработаны и внедрены в практическую деятельность ООО «Сибирские интеграционные системы», ООО «Никольское» и ООО «СТАТУС» усовершенствованные процедуры по повышению эффективности процессов управления человеческими ресурсами на основе внедрения цифровых технологий и совершенствования уровня цифровых компетенций персонала; внедрены в образовательный процесс ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» при преподавании дисциплин экономического профиля, а также в реализации программ дополнительного профессионального образования «Экономика нефтегазового комплекса», «Прикладное применение программных продуктов с элементами искусственного интеллекта», «Управление карьерой и развитие персонала», что подтверждается справками о внедрении;

определены перспективы практического использования теоретико-методических положений диссертации в работе коммерческих организаций, состоящие в их применении в процессах управления человеческими ресурсами, в использовании методического инструментария оценки потенциала цифровой трансформации человеческих ресурсов, а также цифровых инструментов для интеграции кадровых и производственных процессов, позволяющих совершенствовать процесс управления персоналом за счет его персонализации и интеграции искусственного интеллекта в решение задач по принятию управленческих решений;

создана система практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами организации на основе цифровых технологий, включающая методику оценки потенциала цифровой трансформации человеческих ресурсов, структурно-логическую схему процессов управления человеческими ресурсами организации на основе технологий искусственного интеллекта, а также модель цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, что раскрывает перспективы интеграции искусственного интеллекта в решение задач управления человеческими ресурсами организации и обеспечивает сквозную интеграцию кадрового менеджмента с бизнес-процессами организации и создание единого цифрового пространства;

представлены методические рекомендации по построению структурно-логической схемы процессов управления человеческими ресурсами организации, основу которой составляет технологическое решение «Кадровый Конструктор» (с использованием технологии искусственного интеллекта), которые были успешно апробированы в ряде коммерческих организаций в части формирования эталонного кадрового профиля, о чем имеются подтверждающие документы.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известной, проверяемой информации и фактах о процессах управления человеческими ресурсами в организации; предложения автора согласуются с ранее опубликованными работами по теме исследования и смежным темам;

идея базируется на анализе практики, обобщении передового опыта, научных разработках и представлениях современных исследователей в вопросах, связанных с развитием теоретических положений, методических подходов и практических рекомендаций по совершенствованию процессов управления человеческими ресурсами организации на основе цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта;

установлено качественное совпадение авторских разработок с результатами, содержащимися в независимых источниках по теме данного исследования;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, что обеспечило достоверность и релевантность полученных соискателем данных, подтвердило обоснованность его рекомендаций, их непротиворечивость результатам других исследований по выбранной тематике.

Личный вклад соискателя состоит в:

самостоятельной постановке цели и задач исследования, представленных в виде обоснования логики исследования; самостоятельном формулировании актуальности темы, определении объекта и предмета исследования;

уточнении терминологического аппарата (понятий «цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации» и «потенциал цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами») применительно к современным организациям;

развитии методических подходов к организации деятельности кадровых служб посредством внедрения в их работу информационных технологий;

обосновании структурно-логической схемы процессов управления человеческими ресурсами организации;

обосновании решений по реализации процессов управления человеческими ресурсами в организациях с использованием цифровых технологий;

личном участии в апробации полученных результатов на международных и всероссийских научно-практических конференциях, а также в процессе научно-образовательной деятельности; подготовке основных публикаций, отражающих результаты выполненной работы, в том числе в научных изданиях, определенных ВАК Минобрнауки России.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: в работе упоминается понятие «производительность труда», есть попытка связать результативность цифровой трансформации и производительность труда, однако следовало бы лучше показать эту связь и представить возможность ее измерения; при внедрении авторских разработок

в организации может быть получен экономический эффект, но он не представлен в работе.

Соискатель Грибов Р.В. ответил на задаваемые ему в ходе заседания вопросы и привел собственные аргументированные ответы, доказывающие преимущества разработанных в диссертации положений.

На заседании 30 сентября 2026 г. диссертационный совет 99.0.142.02 принял решение: за решение научной задачи по обоснованию концептуальных положений и разработке методического инструментария цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, предполагающей интеграцию кадровых и производственных процессов организации в единое цифровое пространство с использованием технологий искусственного интеллекта, присудить Грибову Роману Вячеславовичу ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет 99.0.142.02 в количестве 10 человек, из них 9 докторов наук по научной специальности 5.2.6. Менеджмент, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, участвовавших в заседании, из 15 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 10, против – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель
диссертационного совета
99.0.142.02

Овчинникова Оксана Петровна

Ученый секретарь
диссертационного совета
99.0.142.02

Островская Анна Александровна

«30» сентября 2026 года

