

В диссертационный совет 99.0.142.02 на базе ФГАОУ ВО
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» (РУДН) и Государственной корпорации «Ростех»

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора

Кульковой Инны Анатольевны

на диссертацию Грибова Романа Вячеславовича на тему «Цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования.

Цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами перестала быть одним из модных технологических трендов и превратилась в последние 10 лет в стратегическую необходимость для организаций, стремящихся сохранить конкурентоспособность в условиях динамичной экономики и дефицита квалифицированных кадров. Внедрение цифровых решений позволяет организациям сократить до половины временных и финансовых затрат на кадровые процессы, одновременно повышая объективность принимаемых решений и вовлеченность персонала. Это высвобождает ресурсы HR-службы для решения стратегических задач, превращая кадровую функцию из обслуживающей в стратегического партнера бизнеса. Переход к управлению на основе аналитики больших данных и искусственного интеллекта (ИИ) соответствует государственным стратегиям развития информационного общества. Их использование позволяет не только диагностировать состояние человеческих ресурсов, но и прогнозировать кадровые риски, выстраивать персонифицированные траектории развития сотрудников и принимать обоснованные стратегические решения.

Вместе с тем интеграция ИИ в управление человеческими ресурсами определяется также институциональной готовностью организаций и общества к принятию новых моделей взаимодействия, сопряжена с рядом вызовов, в числе которых вопросы социальной и этической безопасности, риски предвзятости, а также недостаточным уровнем компетенций самих HRов к взаимодействию с цифровыми помощниками.

Основываясь на вышеизложенном, актуальность диссертационного исследования, выполненного Грибовым Романом Вячеславовичем, обуславливается необходимостью выработки теоретических положений и методических подходов к совершенствованию цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации.

Достоверность и новизна результатов диссертации.

Структура диссертационной работы Грибова Романа Вячеславовича логична и позволяет в полной мере подтвердить сформулированную научную гипотезу исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Содержание диссертации соответствует теме, целям и задачам, традиционная последовательность которых позволяет сформулировать исходные теоретические положения, обосновать и представить методики оценки ключевых показателей, выявить проблемы и определить инструменты их решения, а также провести апробацию сформулированных рекомендаций.

В ходе исследования автором проанализировано значительное количество фундаментальных работ отечественных и зарубежных авторов по менеджменту и, в частности, по управлению персоналом, публикации в периодических изданиях, нормативные правовые акты, открытые статистические данные. Достоверность сформулированных положений и выводов определяется использованием современных методов сбора и обработки панельных данных, включая экономико-статистические, экспертные и индексные методы, корреляционно-регрессионный анализ, метод анализа иерархий.

Ссылки на использованные в работе источники оформлены в соответствии с требованиями стандартов. Список использованной литературы содержит 177 источников. Все вышесказанное позволяет сделать вывод о достоверности полученных результатов диссертационного исследования.

Научная новизна диссертационного исследования получила отражение в следующих положениях:

1. Автором результативно использован познавательный потенциал теорий менеджмента, что позволило обосновать научный подход к цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами и раскрыть авторскую позицию в отношении идентификации ключевых детерминант управления человеческими ресурсами, которые определяются условиями цифровизации (с. 22-29 диссертации). Авторский подход определяет востребованность современных инструментов цифровой трансформации в процессах управления человеческими ресурсами организации и создает основу для формирования нового качества человеческих ресурсов, адекватного вызовам цифровой экономики (с. 30-42 диссертации).

2. Научной новизной обладает определение последовательности управленческих действий по цифровой трансформации HR-процессов, отличительной особенностью которой выступает направленность на формирование адаптивной и гибкой системы менеджмента, обеспечивающей реализацию всего

комплекса HR-функций, а не только рекрутинга. Сформулированные Грибовым Романом Вячеславовичем положения фиксируют предпосылки и перспективы внедрения технологий искусственного интеллекта в процессы управления человеческими ресурсами организации (с. 43-55 диссертации).

3. Существенным вкладом в методическое обеспечения управления персоналом выступает разработанная автором методика оценки потенциала цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами с позиции его технологической, финансовой и кадровой компонент. Введенный автором интегральный показатель характеризует готовность компании к цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами и масштабы этой трансформации. Проведенная в диссертации апробация, позволила автору продемонстрировать практическую применимость методики для компаний различных сфер деятельности, производственных масштабов и достигнутого уровня технологичности; доказать проверяемость, квантифицируемость предложенной методики и достоверность полученных показателей (с. 88-103 диссертации).

4. Следующим элементом новизны в методическом плане является структурно-логическая схема организации HR-процессов на основе технологий искусственного интеллекта, обеспечивающая переход от линейных кадровых процедур к системной динамичной цифровой среде управления человеческими ресурсами. Предложенная соискателем схема формирует новую управленческую логику, основанную на прогнозировании и персонифицировании управления человеческими ресурсами, и позволяет обоснованно выбрать целесообразный масштаб цифровой трансформации HR-процессов в соответствии со стратегическими ориентирами компании (с. 120-137 диссертации).

5. С точки зрения практической значимости в диссертации соискателем разработана модель цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами, отличающаяся обоснованием поэтапного перехода от автоматизации отдельных кадровых функций к их сквозной интеграции с бизнес-процессами и формированию единого цифрового пространства управления человеческими ресурсами (с. 138-157 диссертации).

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

Выводы и рекомендации автора в должной мере обоснованы, что подтверждается всесторонним анализом фундаментальных работ, посвященных теории менеджмента, управления персоналом, проблематике цифровой трансформации управления человеческими ресурсами, институциональным аспектам внедрения технологий искусственного интеллекта в HR-процессы, а также ме-

тодологии оценки эффективности кадрового менеджмента в условиях цифровизации экономики. В диссертации использован значительный объем данных статистики Минэкономразвития России, Федеральной службы государственной статистики, Высшей школы экономики, аналитических исследований Московской школы управления «Сколково», аналитических агентств, результатов экспертных оценок и эмпирических данных, что подтверждает обоснованность полученных автором теоретических выводов и разработанных методических подходов. Обоснованность разработанных стратегических направлений цифровой трансформации подтверждается их соответствием приоритетам, закрепленным в нормативно-правовых документах стратегического планирования Российской Федерации.

Ценность для науки и практики результатов работы.

Сформулированные автором теоретические положения дополняют и углубляют научные представления о кадровом менеджменте в контексте цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, что создает основу для разработки комплекса мероприятий по оптимизации управленческих процедур на основе применения цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта.

Практическая значимость диссертации определяется тем, что выводы и практические рекомендации доведены до уровня, обеспечивающего их непосредственное применение в деятельности коммерческих организаций при реализации HR-процессов. К числу разработок, обладающих прикладным потенциалом, относится методика оценки потенциала цифровой трансформации человеческих ресурсов, а также комплекс цифровых инструментов интеграции кадровых и производственных процессов, создающий основу для персонализации управленческих решений. С позиции практического применения представляют интерес обоснованные стратегические направления цифровой трансформации, раскрывающие перспективы интеграции технологий искусственного интеллекта в процессы управления человеческими ресурсами организации, что соответствует приоритетам перехода к человекоцентричной модели труда. Положения диссертационного исследования могут быть использованы в образовательном процессе в рамках дисциплин экономического и управленческого профиля.

Подтверждение опубликования основных результатов диссертации в научной печати.

Публикации автора в научной печати в полной мере отражают основные положения и выводы исследования. По теме диссертационного исследования опубликовано 13 работ общим объемом 4,7 п. л. (авт. – 3,4 п.л.), в том числе – пять в журналах, включенных в перечень рецензируемых научных изданий,

в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Соответствие содержания автореферата основным положениям диссертации.

Содержание автореферата отражает основные положения диссертации, а его оформление в полной мере соответствует требованиям госстандарта.

Замечания по работе.

Наряду с отмеченными положительными сторонами в диссертации Грибова Романа Вячеславовича имеются дискуссионные моменты:

1. В подходе соискателя к содержанию характеристик человеческих ресурсов (с. 22-28 диссертации) содержание трудовой компоненты в цифровой экономике фактически повторяет другими словами содержание интеллектуальной и цифровой компонент. Необходимо либо детально показать их разницу, либо отказаться от выделения трудовой компоненты, которая в научной литературе в большей степени подразумевала физические профессиональные навыки в противовес интеллектуальной компоненте.

2. В предложенной соискателем последовательности управленческих действий по цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации (с. 51-55 диссертации) начальным действием выступает «определение стратегических целей и задач цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами», где в расшифровке (с. 52 диссертации) не прослеживается связь цифровой трансформации HR-процессов со стратегией компании в целом. Распространенной ошибкой специалистов по управлению персоналом является подход к своей сфере как изолированной, в следствие чего на практике часто стратегия управления персоналом не соответствует общей стратегии компании, и в научном подходе эту связь следовало бы подчеркнуть.

3. В этой же последовательности четвертое действие «применение экспертного подхода к выбору состава команды» (с. 53 диссертации) предлагается соискателем осуществлять с учетом цифровой грамотности HR-специалистов и компетенций в сфере использования инновационных технологий, при этом в диссертации не анализируется дефицит таких компетенций у HR-специалистов и не предложены рекомендации по его сокращению. Отсутствуют и методики определения уровня цифровых компетенций, в т.ч. у специалистов по управлению человеческими ресурсами.

4. Соискателем предлагается раскрывать потенциал цифровой трансформации человеческих ресурсов в трехконтурном представлении: с позиции его технологической, финансовой и кадровой компонент (с. 67-69 диссертации). При этом соискатель называет финансовую компоненту «фундаментальным условием и основным ограничителем» процессов цифровой трансформации. На наш взгляд, все три компоненты в равной степени являются условиями и ограничителями, собственно, так их и стоило назвать в диссертации.

5. Выявленная соискателем корреляционно-регрессионная зависимость производительности труда от уровня цифровой грамотности персонала (с. 143-151 диссертации) не имеет логического завершения в виде разработки практических шагов для организаций с низким уровнем цифровой грамотности, чтобы обеспечить функциональное принятие ИИ-инструментов в повседневной HR-практике.

Заключение

Диссертационное исследование Грибова Романа Вячеславовича на тему «Цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации» является законченной научно-исследовательской работой, в которой содержится новое решение научной задачи совершенствования цифровой трансформации процессов управления человеческими ресурсами организации, что имеет важное значение для реализации Стратегии научно-технологического развития в контексте опережающей подготовки кадров, адаптации системы управления персоналом к технологическим изменениям и формирования человекоцентричной модели труда.

Исследование отличается репрезентативной эмпирической базой, позволяющей обеспечить достоверность и обоснованность полученных результатов. Материал изложен последовательно, с соблюдением внутренней логики научного исследования. Структура работы выстроена системно, каждый содержательный блок органично связан с последующим, что обеспечивает целостность восприятия. Оформление работы полностью соответствует предъявляемым требованиям к работам подобного уровня. В заключение каждой главы представлены аргументированные выводы, непосредственно вытекающие из содержания разделов.

Автореферат соответствует основному содержанию диссертации, а публикации по теме исследования Грибова Романа Вячеславовича в полной мере отражают основное содержание новых положений, представленных к защите.

Содержание диссертации соответствует п. 23 «Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами»; п. 26 «Управление организацией в контексте цифровой трансформации. Стратегии и методы цифровой трансформации бизнеса» паспорта специальностей 5.2.6. Менеджмент ВАК России.

По теоретическому уровню, научной новизне и практическому значению исследование на тему «Цифровая трансформация процессов управления человеческими ресурсами организации» соответствует требованиям п.п. 9–14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24 сентября 2013 г. № 842, а его автор – Грибов Роман Вячеславович – заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Официальный оппонент:

Ведущий научный сотрудник

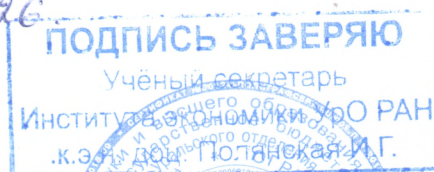
Центра исследований социэкономической динамики

ФГБУН «Институт экономики Уральского отделения РАН»,

доктор экономических наук (08.00.05), профессор

01.09.2026

Инна Анатольевна Кулькова



Сведения об официальном оппоненте:

Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук (08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством), профессор, ведущий научный сотрудник Центра исследований социэкономической динамики Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Институт экономики Уральского отделения РАН»

Почтовый адрес: 620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Московская, 29.

Телефон: +7 (343) 371-45-36 Адрес эл. почты: i.a.koulikova@mail.ru