

В диссертационный совет 24.2.366.11
при ФГАОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»,
125047, г. Москва, Миусская пл., д.6.

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук Круглова Дмитрия Валерьевича
на диссертацию Ландейс Жанны Владимировны на тему:
«Управление человеческими ресурсами на промышленных предприятиях в
условиях цифровой трансформации бизнеса», представленную на соискание
ученой степени кандидата экономических наук по специальности
5.2.6. – Менеджмент

Актуальность темы диссертационного исследования

Актуальность диссертационной работы Ландейс Жанны Владимировны не вызывает сомнений и определяется совокупностью факторов, отражающих основные тенденции развития современной экономики и управления. Цифровизация систем управления, является одной из главных особенностей развития экономики. Технологии индустрии 4:0 ведут к глобальным трансформациям, проникают в производственные процессы, повышают производительность труда, и как правило освобождают людей от рутинной работы. Перед руководителями и менеджерами промышленных предприятий стоит задача обеспечить баланс между социальным и технологическим развитием.

Во-первых, исследование обращено к фундаментальной проблеме трансформации управленческих парадигм под воздействием цифровой трансформации. В экономической науке и хозяйственной практике все более отчетливо осознается, что успех технологической модернизации предприятий определяется не столько наличием цифровых решений, сколько способностью системы управления человеческими ресурсами адаптироваться к новым условиям и обеспечить эффективное использование человеческого капитала. Представленная работа находится в русле этого научного поиска, предлагая концептуальное осмысление места и роли HR-функции в структуре современных промышленных организаций.

Во-вторых, выбор промышленного сектора в качестве области исследования представляется глубоко обоснованным. Промышленность, традиционно выступающая системообразующим элементом национальной экономики, в настоящее время переживает сложный этап технологического обновления. Сложность кадровых проблем здесь особенно велика: строгая регламентация труда, значительная доля массовых рабочих профессий, устоявшиеся организационные структуры – все это создает специфические барьеры для внедрения гибких управленческих практик и цифровых инструментов. Диссертант убедительно показывает, что именно на промышленных предприятиях противоречие между технологическим развитием и инерционностью HR-систем проявляется наиболее отчетливо.

Таким образом, тема диссертационного исследования Ландейс Ж.В. является актуальной как с теоретической точки зрения, внося вклад в развитие управленческой науки, так и с практической стороны, предлагая инструментарий для решения реальных проблем, стоящих перед отечественными промышленными предприятиями.

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

Теоретический фундамент работы базируется на глубоком и всестороннем анализе фундаментальных трудов отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента, управления человеческими ресурсами, экономики труда и цифровой трансформации. Обращение к столь широкому спектру источников (161 наименование) позволило диссертанту корректно определить степень разработанности темы, выявить существующие теоретические пробелы и обосновать собственную исследовательскую позицию.

Методологический аппарат исследования характеризуется адекватностью поставленным цели и задачам. Автором обоснованно применены методы системного, сравнительного и комплексного анализа, методы графической интерпретации, декомпозиции и интеграции, а также математико-статистический инструментарий. Использование указанных методов в их совокупности обеспечивает достоверность полученных результатов и позволяет верифицировать предложенные теоретические положения эмпирическими данными.

Эмпирическая база исследования характеризуется репрезентативностью и достоверностью. Автором использованы актуальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики, Министерства цифрового развития, Министерства промышленности и торговли РФ, а также материалы, полученные в ходе собственного исследования на выборке из 20 промышленных предприятий Уральского федерального округа.

Обоснованность научных положений подтверждается их апробацией в рецензируемых научных изданиях и на представительных научных форумах. Практическая реализуемость разработанных рекомендаций подтверждена справками о внедрении от Министерства социальных отношений Челябинской области, а также от промышленных предприятий ООО «ПКФ «КУБ», АО «СИБНЕФТЕГАЗ», АО «Промышленная группа «МЕТРАН». Использование материалов исследования в учебном процессе ФГАОУ ВО «РГГУ» дополнительно свидетельствует о признании достоверности и значимости полученных результатов.

Таким образом, научные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертации, являются в полной мере обоснованными, опираются на репрезентативную теоретическую и эмпирическую базу, корректный методологический инструментарий и прошли необходимую апробацию в научном сообществе и практической деятельности.

Теоретическая и практическая значимость полученных автором диссертации результатов

Теоретическая значимость работы состоит в развитии теории менеджмента за счет обоснования экосистемного и проектного подходов к управлению человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации. Автором предложена оригинальная теоретическая модель, в рамках которой управление человеческими ресурсами на промышленных предприятиях впервые рассматривается не как локальная функциональная подсистема, а как многоуровневый интегратор стратегического, тактического, оперативного и операционного контуров управления, скрепленных цифровыми платформами и проектной методологией. Предложенный автором подход к оценке факторов влияния на управление человеческими ресурсами представляет собой существенный вклад в методологию экономического анализа, поскольку органично интегрирует в классическую триаду «социальное — организационное — техническое» параметры цифровой зрелости, компетентностного профиля и инфраструктурной готовности.

Практическая значимость полученных результатов характеризуется их высокой востребованностью для решения задач промышленности как базиса технологического суверенитета страны. Разработанный автором механизм повышения результативности HR-системы и детализированная дорожная карта его реализации представляют собой законченный управленческий продукт, обладающий свойствами универсальности и адаптивности к различным типам промышленных предприятий. Внедрение результатов исследования в практику работы Министерства социальных отношений Челябинской области и ряда промышленных предприятий, а также их использование в учебном процессе ведущего гуманитарного вуза страны убедительно свидетельствуют о том, что работа Ландейс Ж.В. состоялась как полноценное научное исследование, доведенное до стадии практической реализации и приносящее реальный экономический и социальный эффект.

Научная новизна диссертационного исследования

Научная новизна исследования определяется совокупностью полученных автором результатов, среди которых особого внимания заслуживают следующие.

Автором впервые предложена и теоретически обоснована оригинальная модель системы управления человеческими ресурсами на промышленных предприятиях, базирующаяся на принципах многоуровневой интеграции и экосистемного подхода (с.47). Принципиальная новизна данного подхода заключается в том, что человеческий капитал впервые трактуется не как объект технологических преобразований, а как их активный субъект и системообразующий фактор.

Существенным вкладом в развитие методологии управленческой науки является разработанный автором аналитический инструментарий, позволяющий выделить параметры, ранее не поддававшиеся строгой количественной оценке. Предложенная система интегральных показателей качества деятельности персонала, качества трудовой жизни и уровня цифровой

зрелости трудового обеспечения (с.86) создает методологическую базу для перехода от преимущественно качественных описаний к формализованным измерениям эффективности HR-процессов.

Отдельного внимания заслуживает разработанный автором механизм повышения результативности системы управления человеческими ресурсами (с.100), который представляет собой методологически выверенный алгоритм трансформационных преобразований. В отличие от распространенных в практике фрагментарных улучшений, ограничивающихся внедрением отдельных цифровых инструментов, предложенный механизм носит системный характер и охватывает все этапы управленческого цикла. Он выступает как связующее звено между стратегией развития отдельного предприятия и общеэкономическими процессами цифровой трансформации, протекающими на региональном и национальном уровнях.

В качестве новизны еще следует отметить теоретическое обоснование и архитектурную проработку модели «целостной цифровой экосистемы управления человеческими ресурсами» (с. 107, с.120–121). В диссертации не просто декларируется необходимость экосистемного подхода, но и предлагается его операциональное наполнение. Автор детально описывает пять ключевых архитектурных блоков такой экосистемы (интегрированная инфраструктура, реестр компетенций, стандартизированные процессы, сервисы поддержки решений, контур аналитики) и, что особенно ценно, показывает механизм их последовательного формирования из результатов реализации предшествующих этапов дорожной карты. Это переводит экосистемную идею в плоскость конкретного управленческого инструмента.

Заслуживает отдельного упоминания проведенная автором эмпирическая верификация разработанных положений, результатом которой стала научно обоснованная типология промышленных предприятий по уровню их HR-готовности к цифровой трансформации (с. 125-133). На основе обработки данных по 20 предприятиям Уральского федерального округа и использования оригинального трехмерного оценочного пространства (Kd, Kt, Kc) (с. 132), соискатель выделил четыре устойчивых кластера. Выявленные кластерные различия подтвердили работоспособность предложенного методического аппарата и позволили сформулировать дифференцированные, «точечные» рекомендации для каждой группы предприятий. Эта типология имеет самостоятельную научную ценность как инструмент для будущих прикладных исследований и для разработки адресных мер государственной поддержки промышленности.

Дискуссионные положения и замечания по диссертационной работе

Наряду с отмеченными положительными сторонами, диссертационное исследование содержит отдельные недостатки и дискуссионные положения:

1. Предложенная методика оценки качества цифровой зрелости трудового обеспечения (Kc) является весьма детальной и включает большое количество параметров. В условиях дефицита времени и ресурсов на предприятии сбор и верификация данных по всем 9-ти группам критериев могут представлять значительную сложность. Было бы целесообразно

уточнить, предусматривает ли методика упрощенный (экспресс) вариант оценки? Сбор должен происходить автоматизировано или вручную?

2. Автором выделены четыре типологические группы предприятий на основе кластеризации значений коэффициентов K_d , K_t и K_c . Однако, из текста диссертации не совсем ясен математический или статистический алгоритм этого разделения. В частности, каковы пороговые значения, позволившие отнести, например, предприятие П19 со средними показателями ($K_d=2,5$, $K_t=2,3$, $K_c=2,8$) к группе 4 («Отстающие»), а не к группе 3 («Традиционные»)? Разъяснение метода кластеризации усилило бы объективность предложенной типологизации.

3. В дорожной карте (таблица 9, с. 115) этапы «Внедрение цифровых и организационных решений» и «Формирование целостной цифровой экосистемы» выглядят содержательно очень близкими. Требуется пояснения, в чем именно заключается качественное различие между «функционирующей цифровой экосистемой» (результат М2) и «целостной цифровой экосистемой» (результат М8)? Каковы критерии перехода от одного состояния к другому?

Несмотря на указанные замечания, диссертация является завершенной комплексным исследованием, представляющим высокую научную и практическую значимость, охарактеризованную в данном отзыве.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности, подтверждения публикации автора и их полноты

Работа является завершенным научным трудом, отличающимся внутренним единством, логичностью изложения и обоснованностью выводов. Все структурные элементы взаимосвязаны и подчинены единой исследовательской логике.

Публикации автора в полной мере отражают основное содержание диссертации. По теме исследования опубликовано 9 печатных работ общим объемом 7,75 печ. л. (из них 6,35 авт. печ. л.), в том числе 8 статей в рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки России. Публикации раскрывают ключевые положения диссертации, включая авторскую концептуальную модель, методические подходы к оценке факторов и резервов, результаты эмпирических исследований и рекомендации по внедрению.

Автореферат диссертации соответствует содержанию работы, полно и точно отражает ее основные положения, научную новизну, теоретическую и практическую значимость полученных результатов.


Таким образом, содержание диссертации, ее структура и завершенность, а также полнота публикаций автора соответствуют требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Заключение о соответствии работы требованиям, предъявляемым к диссертации.

Диссертация соответствует пунктам паспорта научной специальности 5.2.6 – Менеджмент: п. 23 Теоретические и методологические основы управления персоналом. Экономические и социальные задачи управления человеческими ресурсами. Технологии управления человеческими ресурсами

и п. 26 Управление организацией в контексте цифровой трансформации. Стратегии и методы цифровой трансформации бизнеса.

Учитывая высокую актуальность темы, аргументированность и достоверность сформулированных научных положений, выводов и практических рекомендаций, их несомненную научную новизну и практическую значимость, можно заключить, что представленная диссертационная работа «Управление человеческими ресурсами на промышленных предприятиях в условиях цифровой трансформации бизнеса» полностью соответствует требованиям п. 9-14 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор, Ландейс Жанна Владимировна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по научной специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Официальный оппонент:  **Круглов Дмитрий Валерьевич**
 доктор экономических наук (08.00.05) – Экономика и
 управление народным хозяйством (экономика,
 организация и управление предприятиями,
 отраслями, комплексами: промышленность), профессор,
 профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг»
 ФГБОУ ВО ПГУПС «Петербургский государственный университет
 путей сообщения Императора Александра I»

Почтовый адрес:
 190031, Россия, Санкт-Петербург,
 Московский пр., 9
 Телефон: +7 (812) 315-26-21
 E-mail: dou@pgups.ru

«03» 04 _____ 2026 г.

Подпись Круглова Д. В. заверяю:

