

В диссертационный совет 24.2.366.11
на базе ФГАОУ ВО «Российский государственный
гуманитарный университет»
по адресу: г. Москва, Миусская пл., д. 6, 125047

ОТЗЫВ

на автореферат диссертационной работы Ландейс Жанны Владимировны

на тему: «Управление человеческими ресурсами на промышленных предприятиях в условиях цифровой трансформации бизнеса», представляемой на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. — Менеджмент

Актуальность работы усиливается масштабами занятости в промышленности России, где значительная доля населения вовлечена в деятельность предприятий, испытывающих влияние цифровой трансформации. Совершенствование управления человеческими ресурсами в данной сфере приобретает фактически государственное значение, поскольку влияет не только на результаты отдельных организаций, но и на социально-экономическое развитие страны в целом. Существует очевидный дефицит комплексных научных работ, в которых управление человеческими ресурсами в промышленности рассматривалось бы системно, с учетом специфики отрасли и вызовов цифровизации. Необходимость разработки многоуровневой концептуальной модели HR-управления, интегрирующей стратегический и операционный уровни и обеспечивающей оценку эффективности HR-процессов, определяет научную новизну и практическую значимость выбранного направления.

Автореферат демонстрирует умение автора работать с комплексными категориями, такими как человеческий капитал, цифровая экосистема, цифровая зрелость, качество трудовой жизни и переводить их в операционализируемые показатели и коэффициенты. Теоретический аппарат исследования увязан с практическими задачами трансформации HR-функции на промышленных

предприятиях, что повышает ценность работы для научного и профессионального сообщества.

Каждое из пяти положений, выносимых на защиту, занимает самостоятельное место и подкреплено теоретическими и эмпирическими аргументами, включая описание концептуальной модели, классификацию факторов, методику оценки, механизм повышения результативности управления и дорожную карту мероприятий. Автореферат демонстрирует внутреннюю согласованность: положения новизны соотносятся с задачами исследования, а приведенные результаты апробации подтверждают заявленную значимость. Наличие иллюстративного материала (рисунки 1–6, таблицы 1–5) способствует пониманию структуры модели и логики предложенных механизмов.

С точки зрения методического обеспечения, значимым достижением является система интегральных показателей, характеризующих качество деятельности сотрудников, качество трудовой жизни и цифровую зрелость трудового обеспечения. Такой подход предоставляет руководству предприятия количественную основу для сопоставления альтернативных управленческих решений и оценки динамики эффективности HR-системы во времени.

К достоинствам работы относится и возможность типологизации предприятий по степени готовности к цифровой трансформации системы управления персоналом.

Заслуживает положительной оценки широкий спектр эмпирических исследований, проведённых на базе промышленных предприятий. Отражённая в автореферате информация об апробации, использовании результатов в практике предприятий и органов власти, а также публикациях в научных изданиях свидетельствует о высокой степени востребованности исследования.

Вместе с тем отдельные фрагменты автореферата могли бы быть представлены более развернуто. Например, следовало указать на примере каких именно отраслей промышленности проводилось внедрение элементов концептуальной модели управления человеческими ресурсами, что возможно подтвердило адаптивность предложенных автором подходов и значимость исследования. Однако данное замечание не снижает ценности представленной работы.

В заключении следует отметить, что исследование Ландейс Ж.В. вносит ощутимый вклад в развитие теории и практики менеджмента и

