

В диссертационный совет 24.2.366.11 на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет» по адресу: 125047, г. Москва, Миусская пл., д. 6.

**ОТЗЫВ
НА АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ
ЛАНДЕЙС ЖАННЫ ВЛАДИМИРОВНЫ**

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

Тема диссертационного исследования Ландейс Ж.В. является актуальной, поскольку в промышленности обостряется несоответствие между возрастающими требованиями к квалификации и цифровым компетенциям работников и реальными возможностями действующей кадровой политики. Предлагаемые в работе решения по управлению человеческими ресурсами ориентированы на повышение адаптивности предприятий, их инновационный рост и продуктивность труда, что отвечает современным потребностям экономики.

Существенным достоинством работы является чётко обозначенная научная проблема – рассогласование между ускоряющимися темпами технологических изменений и недостаточной готовностью HR-практик обеспечивать необходимый уровень гибкости, адаптивности и цифровой зрелости компетенций персонала. Выбранный объект и предмет исследования логически связаны с заявленной целью, а постановка задач отличается внутренней согласованностью. Автореферат демонстрирует хорошую степень владения теоретико-методологическим аппаратом современной науки управления человеческими ресурсами и организационного менеджмента.

В автореферате Ландейс Ж.В. представлена целостная логика диссертационного исследования: от обоснования актуальности и формулировки цели и задач до описания

методического инструментария и итоговых результатов. Автор опирается на широкий круг отечественных и зарубежных источников по проблематике управления человеческими ресурсами и цифровой трансформации, что позволяет выстроить убедительный теоретико-методологический фундамент работы. Корреляционно-регрессионный анализ, использование интегральных показателей и индикаторов цифровой зрелости демонстрируют стремление автора к формализации сложных управленческих явлений.

Сильной стороной работы является формирование дорожной карты мероприятий по реализации концептуальной модели управления человеческими ресурсами, включая восемь групп мероприятий (M1–M8), связанных с организационно-функциональными преобразованиями, цифровизацией HR-процессов, развитием компетенций и трансформацией организационной культуры. Такая структуризация делает результаты работы непосредственно применимыми в практике управления промышленными предприятиями, а также создает основу для масштабирования предложений на региональном и государственном уровнях. Дополнительным достоинством следует признать использование результатов исследования в учебном процессе и наличие значительного количества публикаций в рецензируемых изданиях. Отражённые в автореферате сведения о научной апробации и публикационной активности свидетельствуют о последовательной работе автора над заявленной проблематикой.

Эмпирическая база исследования представляется достаточной для проверки достоверности сформулированных выводов и рекомендаций. Применение разработанного автором механизма и процедур оценки на совокупности промышленных предприятий Уральского федерального округа, а также в органах государственной власти, подтверждает практическую значимость полученных результатов.

Вместе с тем ряд положений автореферата вызывает желание получить дополнительные пояснения:

- во-первых, при описании системы интегральных показателей было бы целесообразно несколько подробнее обосновать выбор весовых коэффициентов и границ шкал, используемых при расчётах, чтобы повысить прозрачность методики для практикующих специалистов.

- во-вторых, представленный в сжатом виде анализ факторов и резервов результативности управления человеческими ресурсами мог бы быть расширен краткими иллюстративными примерами, демонстрирующими различия между группами предприятий по степени готовности к цифровой трансформации HR-системы.

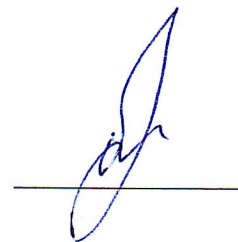
Отмеченные замечания не затрагивают ключевых научных результатов и не снижают положительной оценки диссертационного исследования. Работа Ландейс Ж.В. отличается

высоким уровнем теоретической проработки, методической обоснованности и практической значимости, а также демонстрирует умение автора комплексно решать задачи современной науки управления.

Автореферат диссертации дает представление об убедительном качестве проведенного автором исследования, отражающего основные выводы и рекомендации, обладающие научной новизной и практической значимостью.

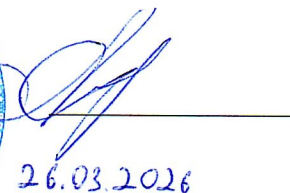
Диссертационная работа на тему «Управление человеческими ресурсами на промышленных предприятиях в условиях цифровой трансформации бизнеса» является самостоятельно выполненной полностью завершенной работой и соответствует п.9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842, а ее автор Ландейс Жанна Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. — Менеджмент.

Овчинникова Оксана Петровна,
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры прикладной экономики,
профессор кафедры математического моделирования
и информационных технологий
Вышей школы управления
ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы
народов им. Патриса Лумумбы»



« 26 » 03 2026 г.

Подпись Овчинниковой О.П. удостоверяю
Директор ВШУ, канд. экон. наук, доцент
Островская Анна Александровна



26.03.2026

Контактная информация

Адрес: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, 6

Тел.: +7(499)936-87-87

E-mail: ovchinnikova-op@rudn.ru