

ВІДГУК

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора Тетяни ЧЕРНИЧКО на дисертаційну роботу Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 - «Менеджмент»

1. Актуальність теми дослідження. Серед основних тенденцій сучасного розвитку є цифрова трансформація, яка також сьогодні посилилась в умовах пандемії коронавірусної інфекції та війни в Україні. Розвиток цифрової економіки та суспільства є основним сьогодні глобальним трендом, який визначає формування сучасних моделей HR менеджменту. Важливою передумовою сучасного розвитку суб'єктів господарювання є обґрунтування концепції стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації, що забезпечить новий підхід для ефективної трансформації підприємств. Отже, необхідність подальших розробок теоретико-методичних засад формування та оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства зумовлює необхідність подальшого дослідження теми дисертаційної роботи Іртищева О.С. Тому, враховуючи науковий інтерес, своєчасність та необхідність розробок, дисертація Іртищева О.С. на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» є актуальною.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, темами, планами. Дисертація виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт, що виконуються в Національному університеті кораблебудування ім. адмірала Макарова в межах науково-дослідницької роботи «Управління бізнес-процесами в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства», в межах яких автором оптимізовано стратегічні орієнтири використання цифрових технологій в системі управління персоналом спрямовані на розвиток людського потенціалу (довідка впровадження №2575 від 29.12.2022).

3. Наукова новизна одержаних результатів. Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретико-методичному обґрунтуванні результатів, що є новими у галузі управління людськими ресурсами та персоналом. Проведене дослідження склало суттєвий внесок у теорію, надавши новий підхід до розуміння сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом, стратегічної їх спрямованості на основі використання цифрових технологій. Виходячи з вивчення різних підходів

до аналізу функціонування системи управління персоналом, розроблено нові теоретичні концепції, які покращують розуміння цієї взаємодії. Серед них, зокрема:

удосконалено:

- науковий концепт трансформації сфери управління персоналом на основі функціонального взаємодоповнення та взаємозалежності сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом, стратегічної спрямованості розвитку кадрового потенціалу в рамках управління людськими ресурсами на сприяння підвищенню ефективності управління персоналом на оперативному рівні за рахунок використання цифрових технологій. Систему управління персоналом (HRM – Human Resource Management) охарактеризовано як комплекс заходів, спрямований на ефективне використання людського потенціалу компанії, який базується на сучасних HR-технологіях та охоплює процеси планування персоналу, відбір і найм, оцінку та розвиток персоналу, управління заробітною платою, кадровий облік (п.2.1., стор.61-62);

- механізм трансформації HR-технологій, як складну управлінську систему взаємозв'язків між державою, роботодавцями та фактичними і потенційними працівниками, що потребує нормативно-правового та інституційного забезпечення, перебуває під впливом екзогенних та ендогенних факторів і базується на використанні цифрових інструментів інноваційного розвитку. Особливим інструментом механізму трансформації HR-технологій виокремлено блокчейн технології, які мають потенціал радикально трансформувати сферу управління людськими ресурсами (HR) в контексті швидкого розвитку цифрової економіки та суспільства. Дія даного механізму спрямована на регулювання системи управління персоналом на рівні окремої компанії та регулювання ринку праці в цілому. Основним принципом даного механізму визначено людино-центричність (п.2.3., стор.101-116).

дістали подальший розвиток:

- сукупність факторів розвитку системи управління персоналом, як складової системи управління людськими ресурсами та HR-технологіями на підставі виокремлення передумов екзогенного (міжнародні стандарти, міжнародний досвід, глобальні орієнтири сталого розвитку) та ендогенного (зменшення чисельності населення, відтік кадрів за кордон, зростання конкуренції на ринку праці на фоні загальних процесів глобалізації та цифровізації економіки) характеру, що лягло в основу оцінки досягнення значень цільових орієнтирів в контексті досягнення в Україні гідних умов праці та економічного зростання і дозволило визначити індикатори, що першочергово потребують змін (кількість потерпілих та загиблих від нещасних випадків на виробництві, частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, кількість зайнятих у суб'єктів середнього та малого підприємництва). Запропоновано чотири групи

програм покращення психофізіологічного стану працівників у різних сферах (фізичне здоров'я, психічне здоров'я, робочий баланс, соціальне благополуччя), які можуть бути доступними для працівників через веб-сайти, мобільні додатки або інші цифрові канали (стор. 63-65);

- закономірності формування сфери управління людськими ресурсами в Україні, які базуються на результатах статистичного аналізу щодо скорочення чисельності населення та змін на ринку праці і демонструють тенденцію до поступового скорочення з роками робочої сили в Україні, що вказує на проблеми в сфері соціального захисту та потребує вдосконалення політики зайнятості, надання підтримки для робочого населення та розвиток ефективних програм працевлаштування з використанням цифрових технологій (платформ для пошуку роботи, для фрілансу, для онлайн-рекрутингу, для онлайн-освіти, для розвитку кар'єри) (стор.82-101);

- результати оцінки глобальних та національних трендів впливу віртуалізації економіки та суспільства на формування сучасних моделей HR-менеджменту, що на відміну від традиційних визначають основні закономірності (поява та зникнення нових професій, форм зайнятості та організації роботи, розробка та удосконалення цифрових рішень для HR-менеджменту, інтеграція штучного інтелекту та блокчейн технологій, трансформацій корпоративної культури, цінностей та ідентичностей працівників, упровадження нових методів мотивації) та прояви мультиплікативного впливу на функціонування і розвиток соціально-економічних систем всіх рівнів (стор.123-143).

4. Теоретичне і практичне значення результатів дослідження.
Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці науково обґрунтованих теоретичних та методичних положень, які можуть використовуватися у діяльності окремих компаній й на рівні органів державної влади та місцевого самоврядування для забезпечення функціонування систем управління людськими ресурсами та персоналом на основі використання сучасних цифрових технологій.

Характерною ознакою дисертації є те, що викладені на її сторінках положення, рекомендації та висновки доведені до рівня методичних та практичних рекомендацій, прийнятих до впровадження низкою підприємств. Зокрема: ТОВ "Семенівський агросервіс" (довідка впровадження № 187 від 18.12.2023 року); ПрАТ "Оберіг" для розробки шляхів удосконалення системи HR-менеджменту (довідка впровадження № 104 від 11.12.2023 року).

Теоретико-методичні розробки в розрізі питань удосконалення теоретичного інструментарію дослідження та забезпечення трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства використовуються в освітньому процесі Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Управління персоналом», «Мотиваційний менеджмент».

Теоретико-методичні положення, які стосуються дослідження теми, використовуються при формуванні навчально-методичних комплексів наведених дисциплін, а окремі результати – при проведенні лекційних та семінарських занять (довідка впровадження №14 від 04.03.2024 року).

5. Повнота викладення у відкритому друку та апробація наукових положень дисертації. Основні результати дисертації висвітлені 12 публікаціях. Зокрема у 7 статтях (з яких, 6 – у наукових фахових виданнях, що перебувають у міжнародних наукометричних базах, 1 – у закордонному журналі, який індексується у наукометричній базі Scopus); 5 – у матеріалах міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 4,52 друк. арк., з яких 3,99 друк. арк. належать особисто автору.

6. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність. Отримані наукові результати, висновки і рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, є достатньо аргументованими, характеризуються необхідним рівнем обґрунтованості.

У методологічному контексті дослідження трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства базується на використанні системи наукових теоретичних підходів та методів, що містять теорії управління економічними системами, теорії просторового розвитку, парадигми та концептуальні напрямки, що характеризують системи економічних відносин і зав'язків всередині та за межами територіального поділу. Використані у роботі методичні підходи взаємопов'язані з науковим обґрунтуванням HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства, що призводить до підвищення рівня ефективності економічних рішень стосовно функціонування системи управління персоналом. Щодо методів дослідження, то в даному науковому дослідженні використано методи економічної діагностики та управління в системі HR-менеджменту, що полягає у використанні науково-методичних підходів і таких методів як: *метод наукової абстракції* – для обґрунтування закономірностей процесів HR-технологій та HR-менеджменту; *метод синтезу та узагальнення* – для узагальнення наукових підходів до визначення дефініцій «система управління персоналом», «система управління людськими ресурсами», «механізм трансформації HR-технологій» тощо; *метод причинно-наслідкових зв'язків* – для визначення впливу функціонального взаємодоповнення та взаємозалежності сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом; *метод класифікацій* – для класифікації інструментів трансформації HR-технологій; *метод порівняльного аналізу* – для порівняння інноваційних трендів HR-менеджменту у країнах ЄС та в Україні; *метод економічного аналізу* – для аналізу трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства; статистичний метод – для

характеристики довоєнного стану сфери управління людськими ресурсами в Україні; метод стратегування – для визначення стратегічних орієнтирів систем управління персоналом та людськими ресурсами.

7. Структура та зміст дисертації, її завершеність та відповідність встановленим вимогам щодо оформлення. Дисертаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи складає 206 сторінки. Основний зміст роботи викладено на 169 сторінках. Робота містить 44 рисунки, 21 таблицю, 3 додатків, список використаних джерел налічує 88 найменувань на 11 сторінках.

8. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності. За результатами ґрунтовного вивчення рукопису дисертаційної роботи та опублікованих наукових праць автора, а також аналізу наданого автором звіту щодо перевірки тексту рукопису електронним сервісом, порушень академічної доброчесності не було встановлено. Використанні здобувачем окремі ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

9. Дискусійні положення та зауваження до дисертації.

1) Досліджуючи методичні підходи оцінювання ефективності управління персоналом на основні HR-технологій, автору доцільно було б звернути увагу на такі методи, як експертна оцінка, метод бенчмаркінгу, оцінка віддачі інвестицій у персонал, методики Д. Філіпса й Д. Ульріха, HR-метрики, система ключових показників ефективності, що значно поглибило б область дослідження (стор.47-54).

2) Здійснюючи аналіз трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор.61-120) доцільно було б розглянути структуру організаційних змін досліджуваних компаній під час воєнного стану (переміщення, реорганізація, оптимізація, призупинення, закриття).

3) Обґрунтовуючи механізм трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор. 101-116) необхідно було б дослідити функції контролювання персоналу в умовах воєнного стану. Сьогодні змінилось навантаження на окремі робочі процеси, саме на етапі контролювання можна виявити, де та як необхідно коригувати діяльність працівників.

4) Систематизуючи глобальні тренди тенденції розвитку ключових цифрових технологій (стор.124) важливо було б додати перспективи зайнятості у сфері STEM (science, technology, engineering and mathematics), тобто науки, технології, інжинірингу та математики.

5) Формуючи напрями оптимізації HR-стратегій вітчизняних підприємств в умовах розвитку цифрової економіки (стор. 160-175) автору доцільно було б розглянути такі напрями діджиталізації бізнесу як

партнерство та колаборація, управління цінністю, впровадження інновацій (R&D).

Слід зазначити, що наведені зауваження не знижують наукової та практичної цінності дисертаційної роботи Іртищева О.С., яка містить інноваційні підходи щодо вирішення вищезазначеної проблеми.

10. Загальний висновок. Дисертаційна робота Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» виконана на актуальну тему, містить обґрунтування необхідності та розробки методичних підходів до формування й імплементації теоретичних узагальнень і практичних рекомендацій щодо одержаних результатів, які є новими у галузі управління людськими ресурсами та персоналом. Роботу позитивно відрізняє продумана структура, чіткість і логічність розв'язання проблеми дослідження, обґрунтованість та аргументованість методів і підходів щодо рішення поставлених завдань. Мова дисертації чітка, грамотна. Стиль дисертації має науковий характер. За своїм змістом дисертація відповідає паспорту спеціальності спеціальністю 073 — «Менеджмент».

Вищезазначене дає підстави стверджувати, що дисертаційна робота Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» за науковим рівнем, практичною та науковою цінністю, за кількістю публікацій та дотриманням принципів академічної доброчесності відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 4 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 341 від 21.03.2022, а її автор Іртищев Олександр Сергійович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 — «Менеджмент».

Опонент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та фінансів
Мукачівського державного університету

 Тетяна ЧЕРНИЧКО

Підпис Черничко Т.В. засвідчую
Учений секретар МДУ



 О.О. Королович