

ВІДГУК

офіційного опонента

**доктора економічних наук, професора Славкової Олени Павлівни
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»**

Актуальність теми дослідження. Сьогодні в умовах війни формування стратегічних та тактичних орієнтирів управління персоналом є важливим для забезпечення конкурентоспроможності та відновлення діяльності суб'єктів господарювання. Перегляд завдань, напрямів, механізму управління персоналом на засадах HR-технологій є основною для забезпечення діяльності підприємств в складних безпекових умовах. Окрім складності ведення бізнесу в Україні за рахунок повномасштабних бойових дій на значній території, дані процеси також погіршуються із-за неготовності суб'єктів господарювання до цифрової трансформації. Однак виклики, пов'язані із військовим станом, розвитком цифрової економіки та суспільства стимулюють сучасних керівників підприємств до кардинальних організаційних змін. Таким чином, існує необхідність перегляду й удосконалення (або докорінної зміни) базових позицій управління персоналом на засадах HR-технологій. Відповідно, дисертація Іртищева О.С., є актуальною, оскільки присвячена теоретичному обґрунтуванню й розробленню науково-методичних та науково-практичних рекомендацій спрямованих на оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства.

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).

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:

- концепцію стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації на національному рівні, яка окреслює пріоритетні цілі, принципи та визначає стратегії формування і розвитку людських ресурсів під впливом цифрових технологій спрямованих на якісні перетворення людського потенціалу, стимулювання зацікавленості населення у вивченні та використанні цифрових навичок, а також ефективне використання людського капіталу в умовах цифрової трансформації національної економіки та суспільства. Концепція передбачає виділення трьох цільових стратегічних площин (стратегії людського розвитку, стратегії мотивації людських ресурсів та стратегії використання людського потенціалу), кожна з яких враховує актуальний стан, потреби і пріоритети розвитку людських ресурсів в Україні а також можливості сучасних цифрових інструментів у контексті оптимізації процесів реалізації основних завдань у кожній площині(стор. 148-150);

- модель системи управління персоналом на основі аналізу Big Data, що на відміну від існуючих, функціонує на основі модулів, враховуючих розроблену стратегію розвитку та можливістю моніторингу відповідних індикаторів досягнення, це забезпечує своєчасність реагування на виявленні відхилення та можливість враховувати визначені похибки на майбутню перспективу (стор. 46-47).

дістали подальший розвиток:

- 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);

- наукові підходи щодо поняття HR-стратегії підприємства в умовах розвитку цифрових технологій, під якою запропоновано розуміти комплекс відібраних відповідно до заданої мети та цілей інноваційних методів й інструментів кадрового менеджменту, що регламентовані відповідними принципами, процедурами, забезпечені технічними та інформаційними засобами їх реалізації й у сукупності спрямовані на досягнення заданих результатів як у сфері управління кадровим потенціалом організації так і в процесах вирішення поточних бізнес-цілей відповідно до стратегій розвитку. Систематизовано її основні складові (цілі, критерії, функції, технології) та напрямки оптимізації з використанням сучасних цифрових технологій та інструментів віртуалізації, поєднання яких дозволить сформувати бажаний профіль людських ресурсів організації, що оптимально задовольняє вимогам обраної бізнес-моделі організації та її загальної стратегії розвитку (стор.167-168);

- класифікація інструментів HR-технологій в управління персоналом, що на відміну від попередніх, дозволяє комплексно охарактеризувати можливість використання них на різних стадіях менеджменту підприємства від формування позитивного іміджу, прийому на роботу, навчання до управління на засадах аутсорсингу (стор. 28-39).

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).

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.

В опублікованих працях відображені основні наукові положення та результати дисертаційної роботи, відсутнє дублювання змісту. Термін розсилання примірників фахових видань, у яких опубліковані праці дисертанта, а також кількість публікацій, обсяг, якість, повнота висвітлення результатів та розкриття змісту дисертації відповідає нормативним вимогам. Публікації здобувача висвітлюють основні наукові положення дисертації, які автор виносить на захист.

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; метод синтезу

та узагальнення; метод причинно-наслідкових зв'язків; метод класифікацій; метод порівняльного аналізу; метод економічного аналізу; метод стратегування.

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.

Одержані автором результати дослідження з теорії і практики характеризують високий рівень вирішення проблем у галузі управління людськими ресурсами та персоналом. Вони доведені до впровадження у якості методичних і практичних розробок.

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.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Оцінюючи загалом позитивно дисертаційну роботу Іртищева О.С. вважаю за доцільне висловити наступні зауваження:

1) Розкриваючи в першому розділі інструменти управління персоналом (стор. 28-39) доцільно було б також розглянути найбільш популярні (Kissflow HR Cloud, Zoho People, Leapsome, Breezy HR, ADP, BambooHR та Namely), визначити унікальні переваги та функції, що забезпечило більшу адаптацію до різноманітних потреб бізнесу.

2) Визначаючи передумови розвитку системи управління персоналом (стор. 61-75) доцільно було б також розкрити інноваційні методи мотивації

працівників, передбачаючи розвиток інтелектуального капіталу і підвищення ефективності його використання, а також розвиток всіх своїх складових і в першу чергу персоналу.

3) Здійснюючи оцінку довоєнного стану сфери управління людськими ресурсами в Україні (стор. 99-102), автором визначено, що основним викликом є війна в Україні. На нашу думку, доцільно було б звернути увагу на видах та структурі підтримки для працівників, що надають компанії у воєнний стан, наприклад: психологічна, допомога з переїздом, оплата тимчасового житла тощо.

4) Визначаючи глобальні та національні тренди впливу віртуалізації економіки та суспільства на формування сучасних моделей HR менеджменту (стор. 133-143) необхідно було б звернути увагу на головні виклики та загрози, пов'язані з цифровізацією, що загрожують людству (макроекономічні, кібератаки, цифрові розриви, проблеми підвищення кваліфікації).

5) Обґрунтовуючи концепцію стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації (стор. 143-163) автору необхідно було проаналізувати зарубіжний досвід стратегічного управління людськими ресурсами.

У цілому, зазначені дискусійні положення і зауваження не знижують наукової новизни дисертаційної роботи, її теоретичного і практичного значення та не впливають на її загальну позитивну оцінку.

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».

**Д.е.н., професор завідувачка кафедри
публічного управління та адміністрування**



Олена СЛАВКОВА

**Підпис засвідчую
секретар Вченої ради Сумського НАУ
к.фіз.-мат.н., доцент кафедри
Вищої математики**



Анатолій РОЗУМЕНКО

