

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту,
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
Гришиної Наталії Володимирівни
на дисертаційну роботу
Іртищева Олександра Сергійовича
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 – «Менеджмент»

«Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства»

Актуальність теми дослідження

Інтенсивний розвиток сучасних технологій виступає важливим фактором значного посилення цифровізації різних сфер економічного та соціального життя, включаючи управління організаціями. При цьому цифрові трансформації переосмислюють підходи до управління, модифікують процеси управління змінами, сприяють появі цифрового мислення та змінюють досвід працівників, що актуалізує питання трансформації існуючих HR-технологій. Темпи переходу від традиційних до високотехнологічних методів ведення економічної діяльності разом з ефективним використанням людського капіталу, визначає рівень конкурентоспроможності компанії в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства. Це вимагає розробки сучасного типу HR-стратегії, яка ґрунтується на активному застосуванні передових технологій та сприяє підвищенню продуктивності, інноваційності, гнучкості та адаптивності. Тому, сучасні тенденції, швидкий технологічний прогрес і загострення проблем у соціально-демографічній та економічній сферах України в умовах війни вимагають формування єдиної стратегічної концепції, уточнення стратегічних цілей та розроблення методів оцінки ефективності процесів трансформації людського розвитку в умовах віртуалізації економіки та суспільства. Цифровий HR передбачає використання соціальних мереж та цифрових платформ, аналітику великих обсягів даних, хмарних сервісів,

можливостей штучного інтелекту, доповненої реальності, спеціальних мобільних додатків, що одночасно із наданням значних переваг у здійсненні HR-діяльності сприяє підвищенню кросфункціональності фахівця, збільшує компетентності та професійні вимоги. Саме тому тема дисертаційної роботи Іртищева Олександра Сергійовича на тему: «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства», в основі об'єкта дослідження якого є сукупність процесів трансформації HR-технологій та управління персоналом, є надзвичайно важливою, своєчасною та актуальною.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність, новизна та практичне значення

Провівши глибокий аналіз дисертаційної роботи Іртищева Олександра Сергійовича чітко видно логічність розкриття проблематики дослідження, яке відображено в меті та завданнях даної роботи. Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій є важливим фундаментом не тільки для розвитку управління персоналом, але й для оптимізації трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства. Отримані результати підтверджуються широким використанням публікацій вітчизняних і зарубіжних авторів за темою дослідження. Вище сказане підтверджується апробацією здобувачем результатів дослідження на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, а також успішним прийняттям до друку в наукові журнали з економічних наук, серед яких є фахові видання України та зарубіжжя.

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи ґрунтуються на використанні достатньо широкої інформаційної бази, а саме: працях вітчизняних і зарубіжних вчених щодо обґрунтування особливостей теоретико-методичних інструментів трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства й використання їх на практиці, законодавчих актах, методичних і нормативних матеріалів практичного характеру, даних Державної служби статистики України, міністерств і

відомств України, матеріалах конференцій і семінарів, монографії, збірниках та наукових статтях; інтернет-ресурсах.

Найбільш вагомими результатами, що характеризуються новизною та розкривають глибину, складність, масштабність, повноту та суть дисертаційного дослідження, є наступні положення, трактування та ідеї:

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;

- 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 людиноцентричність.

Дістали подальшого розвитку:

- 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);

- 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.

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.

Окремі результати дисертаційного дослідження використані в діяльності ТОВ «Семенівський агросервіс» (довідка впровадження № 187 від 18.12.2023 року). Окремі розробки автора прийняті ПрАТ «Оберіг» для розробки шляхів удосконалення системи HR-менеджменту (довідка впровадження No 104 від

11.12.2023 року). Отримані напрацювання 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).

Отже, дисертаційна робота Іртищева Олександра Сергійовича містить достатню обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, є достовірною та має практичне значення.

Повнота викладення положень дисертації в опублікованих працях

Основні результати дисертації висвітлені 12 публікаціях. Зокрема у 7 статтях (з яких, 1 – у закордонному журналі, який індексується у наукометричній базі Scopus, 6 – у наукових фахових виданнях, що перебувають у міжнародних наукометричних базах); 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 оприлюднених наукових працях основні положення дисертаційної роботи та результати дослідження висвітлено з достатньою повнотою. Характер видань і зміст опублікованих наукових праць відповідають чинним нормативним вимогам щодо повноти висвітлення отриманих результатів дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – «Менеджмент». Публікації здобувача висвітлюють основні наукові положення дисертації, які автор виносить на захист.

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 щодо змісту дисертаційної роботи

Враховуючи достатній рівень обґрунтованості переважної більшості теоретичних та методичних питань, висновків, рекомендацій та пропозицій, слід відзначити певні недоліки, окремі дискусійні та недостатньо аргументовані положення:

1. В першому розділі необхідно було більше уваги приділити проблемам, які пов'язані з необхідністю дослідження факторів розвитку HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства і не втрачають своєї актуальності протягом теперішнього періоду військового часу (Розділ 1, п.п. 1.2, стор. 39-44);

2. Автором запропоновано методологію моделі оцінювання ефективності управління персоналом на засадах HR-технологій (стор. 52-53). Одним з етапів якої відзначено визначення отриманих критеріїв ефективності інтегрального показника та інтерпретація відповідних результатів. Проте, у роз'ясненні до запропонованої схеми на рисунку 1.5 не розкриті критерії, за якими має оцінюватися інтегральний показник ефективності управління персоналом на засадах HR-технологій. Це, в свою чергу, може спричинити недосягнення цілей та індикаторів стратегії розвитку суб'єкта господарювання.

3. В першому розділі автору необхідно було зазначити, які можливості відкриває впровадження в українську практику кращого

іноземного досвіду розвитку HR- технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор. 32-35).

4. Робота значно виграла, якщо автор б в другому розділі (п. 2.1, стор. 65-67) дослідив та проаналізував досвід світових компаній в сфері управління персоналом та HR- технологій. Це дозволило б імплементувати позитивний досвід іноземних компаній у сфері управління персоналом в умовах цифрової епохи.

5. Автором запропоновано Концепцію стратегічного управління людськими ресурсами в умовах цифровізації економіки і суспільства в контексті потреб повоєнного відновлення України (стор. 149, рис. 3.8). Необхідно було б уточнити принципи розвитку людського капіталу та критерії оцінки ефективності використання людських ресурсів, на основі яких має здійснюватися вибір та формування відповідної стратегії їх розвитку та трансформації в умовах цифровізації економіки і суспільства.

Висловлені зауваження суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи. Вона є самостійним дослідженням з актуальної проблеми, розв'язання якої має вагоме значення для подальшого розвитку економіки

Загальна оцінка дисертаційної роботи

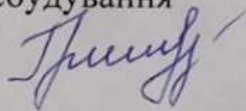
Дисертація Іртищева Олександра Сергійовича на тему: «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» є цілісною, завершеною науково-дослідною роботою, виконана на актуальну тему, містить теоретичні, методологічні та практичні розробки щодо вирішення прикладного завдання з розробки науково-методичних та науково-практичних рекомендацій спрямованих на оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства.

Роботу позитивно відрізняє продумана структура, чіткість і логічність розв'язання проблеми дослідження, обґрунтованість та аргументованість методів і підходів щодо рішення поставлених завдань.

Аналіз змісту дисертаційної роботи, друкованих праць за темою дослідження дозволяє зробити висновок, що усі пункти наукової новизни, які заявлені, належним чином відображено у роботі. Дисертаційна робота за науково-теоретичним рівнем, практичною та науковою цінністю, основними результатами обґрунтованості, положеннями, за кількістю публікацій та дотриманням принципів академічної доброчесності відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «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 № 341 від 21.03.2022, а її автор Іртищев Олександр Сергійович, заслуговує присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 - Менеджмент.

Офіційний рецензент:

доцент кафедри менеджменту,
кандидат економічних наук, доцент
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова



Наталія ГРИШИНА

Підпис засвідчую:
Вчений секретар



Світлана УТКІНА