

ОТЗЫВ

**официального оппонента, доктора экономических наук, профессора
Апенько Светланы Николаевны на диссертационную работу
Ширинкиной Елены Викторовны на тему: «Теория и методология
управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития
цифровой экономики», представленной на соискание ученой степени
доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и
управление народным хозяйством (экономика труда)**

Актуальность темы диссертационного исследования

Актуальность диссертации Ширинкиной Е.В. несомненна и обусловлена диверсификацией экономики страны и переходом на цифровую траекторию развития, фундаментальными предпосылками которого являются господство глобальных технологических, демографических и геополитических трендов, подрывающих существующий процесс разделения труда и формирующих господство искусственной интеллектualизации на рынке труда. Широкое распространение цифровых технологий, применение искусственного интеллекта, робототехники, виртуальной реальности и других инноваций оказывает мощное влияние на формирование и развитие человеческого капитала.

Изменения, вызванные автоматизацией и цифровизацией среды, меняют принципы организации рабочего места от четко определенных рабочих обязанностей к проектной работе. В результате организационная структура меняется - новые рабочие задачи, определяемые технологиями, выходящими за рамки функций подразделений, имеют гораздо более короткие, ориентированные на проект временные рамки и могут кардинально менять подход к работе в зависимости от того или иного проекта.

Новые изменения предъявляют требования к образованию и овладению неким набором навыков для успешного ведения бизнеса в цифровых средах и

адаптации к меняющимся условиям, которые в меньшей степени связаны с формальным образованием. В результате процессы подбора персонала меняются и базируются на основе систем оценки при помощи методов анализа больших данных.

Для того чтобы реализовывать эти трансформации и воспользоваться данными возможностями, нужны люди, готовые к работе с новыми технологиями, в новых моделях организации труда, в новых условиях постоянных изменений и сложности среды. Эти проблемы актуализируют разработку методологии управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики с учетом потребностей внутреннего развития всех социально-экономических механизмов управления трудом.

В связи с этим назрела необходимость разработки теоретических и методологических подходов к управлению человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики с учетом интересов всех субъектов, тем более, что эти вопросы не только представляют научный интерес, но и имеют важный прикладной характер.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность и достоверность результатов исследования Ширинкиной Е.В. обуславливается анализом фундаментальных и прикладных исследований отечественных и зарубежных ученых в области оценки, формирования и развития человеческого капитала предприятий. Используемая методологическая база обеспечила достоверность и обоснованность полученных практических решений и выводов. Огромное количество изученного материала и масса лично проведенных автором исследований, позволило разработать новые методологические положения, модели, формулы, гипотезы.

Автором исследован методологический комплекс управления человеческим капиталом в архитектуре развития научного знания экономики

труда, а также процессы развития и трансформации концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности в системе отношений «человек-производство». Проведено исследование теории ценности человеческого капитала в контексте развития экономики труда и управления и экспликация концепции управления человеческим капиталом работников предприятия. Представлены изменения, претерпевающие теорией управления человеческим капиталом и концепцией управления человеческим капиталом. Анализируется, что современная теория управления по-новому эксплицировала категорию человеческого капитала и перенесла его из зоны неоклассической экономики труда в область корпоративного управления. Определены новые требования, предъявляемые рынком труда к качеству рабочей силы, новые формы занятости в условиях развития цифровой экономики, обеспечивающие сбалансированность интересов всех субъектов рынка труда; выявлены факторы, влияющие на уровень цифрового развития человеческого капитала предприятий в парадигме новых требований к качеству рабочей силы.

Автором сформированы две многофакторные модели эффективности использования человеческого капитала в цифровой экономике. Практическая значимость результатов регрессионно-корреляционного моделирования заключается в том, что правильная интерпретация детерминант, влияющих на эффективность использования человеческого капитала, позволит выбирать правильные инструменты воздействия на управление им. Данное исследование является отправной точкой крупномасштабной работы по выявлению новых векторов в стратегическом управлении процессами, связанными с накоплением и использованием человеческого капитала в контексте развития цифровой экономики.

Особую ценность диссертационному исследованию придает предложенный механизм реализации процесса комплексного управления цифровым развитием человеческого капитала на предприятии, который

базируется на интегративном подходе управления, что позволит совершенствовать управление человеческим капиталом на качественно методологической основе, обеспечивать соответствие качества человеческого капитала предприятий требованиям цифровой экономики и способствовать развитию научных теоретических и методологических основ экономики труда.

Итогом проведенного диссертационного исследования является совершенствование теории и методологии управления человеческим капиталом предприятий с позиций институциональных преобразований в условиях развития цифровой экономики.

Вместе с тем, следует отметить некоторые замечания и дискуссионные вопросы, требующие пояснения.

1. Из рассуждений автора о человеческом капитале следует, что «человеческий капитал не является собственностью предприятия» (с. 18), а на следующей странице говорится, что это «главный ресурс, находящийся в распоряжении предприятия». Возникает вопрос, как предприятие может распоряжаться человеческим капиталом, если он не является собственностью предприятия.

2. Автором на с. 133 отмечается, что важная группа проблем, обусловленных цифровым развитием человеческого капитала, связана с низкой мотивацией сотрудников овладевать конкретными цифровыми навыками в контексте сложной комбинации технологических и коммуникативных навыков. Однако, в исследовании не предлагаются пути формирования системы мотивации для цифрового развития человеческого капитала на протяжении всей жизни.

3. В п. 4.2. автором проведен эмпирический анализ методом структурных уравнений, целью которого является выдвижение основной гипотезы исследования – насколько внедрение стратегии управления человеческим капиталом влияет на уровень цифровизации и на

результативность деятельности предприятия. Однако, из рассуждений автора не ясно, что понимается под общей результативностью компании в выражении об отсутствии значимой зависимости между общим уровнем цифровизации и результативностью.

Выводы по оценке диссертации

Указанные замечания носят частный характер и не снижают научной и практической значимости диссертационного исследования. Она представляет законченное исследование, содержит новые научные положения, имеющие практическую значимость и строгую аргументацию.

Диссертационная работа «Теория и методология управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики» представляет завершённое исследование и соответствует требованиям к диссертациям на соискание ученой степени доктора наук, определенным п.9 Положения о присуждении ученых степеней в УрФУ, утвержденного приказом ректора от 21 октября 2019 г. № 879/03. Соискатель Ширинкина Елена Викторовна заслуживает присуждения ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Официальный оппонент,
заведующая кафедрой
"Менеджмент и маркетинг"
Федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Омский государственный университет
им. Ф.М. Достоевского»,
доктор экономических наук,
профессор

 Апенко Светлана Николаевна
27.07.2021.

Подпись С.Н. Апенко
Ученый секретарь ученого совета
Адрес: 644077, г. Омск, проспект Мира, д. 55-А
Тел.: (3812) 22-81-57
Email: apenkosl@yandex.ru



Подпись
Васильева О.С.