

## ОТЗЫВ

**официального оппонента, доктора экономических наук, профессора Кульковой Инны Анатольевны 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 Ширинкиной Е.В. не вызывает сомнения, поскольку под давлением быстрых технологических изменений, сложности и неопределенности среды общество движется в сторону стирания границ между сообществами, поколениями людей, между работой и личной жизнью. Технологический прогресс, развитие сетевого общества и распространение решений, основанных на блокчейне, формируют сетевое общество, которое проявляется в изменяющемся отношении людей к работе, потреблению, досугу и другим аспектам жизни. Это влияет на функционирование и форму социальных институтов по мере их развития, а значит, и на требования работников, занятых в этих институтах. Наличие социальных изменений, происходящих в результате развития технологий, приводит к увеличению продолжительности жизни и периода экономической активности людей, как следствие, это приводит к распространению в сфере труда и социально-трудовых отношений разновозрастных команд, в которых возраст не всегда коррелирует с опытом. Всё это требует компетенций для работы в смешанных междисциплинарных командах при отсутствии привычной иерархии. 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 потребности

актуализируют разработку методологии управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики с учетом потребностей внутреннего развития всех социально-экономических механизмов управления трудом. С этой позиции избранная Ширинкиной Е.В. тема диссертационного исследования является актуальной как для теории, так и для практики управления человеческим капиталом.

Структура диссертационного исследования позволила автору достичь поставленной цели и решить сформулированные задачи диссертационного исследования, как теоретико-методологического, так и методического, а также прикладного свойства:

1. 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».

2. 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.

3. Выявлены факторы, влияющие на уровень цифрового развития человеческого капитала предприятий в парадигме новых требований к качеству рабочей силы.

4. Разработана и апробирована нейросетевая модель оценки цифровых компетенций работников предприятий как важного инструмента управления человеческим капиталом в цифровой экономике.

5. Разработан механизм реализации процесса комплексного управления цифровым развитием человеческого капитала на предприятии, который позволит совершенствовать управление человеческим капиталом на

качественно новой методологической основе и, как следствие, обеспечить качество рабочей силы.

Обоснованность и достоверность результатов исследования Ширинкиной Е.В. обуславливается анализом фундаментальных и прикладных исследований отечественных и зарубежных ученых в области оценки, формирования и развития управления человеческим капиталом на микро-, мезо и макроуровнях. В процессе исследования при решении теоретических и прикладных задач автором использовались общенаучные и конкретные методы исследования, такие как метод системного анализа, статистического анализа количественных данных, методов анкетного и экспертного опроса и других методов социологического и статистического исследования, эсплораторного и конфиматорного факторного анализа, регрессионно-корреляционного множественного анализа. Используемая методологическая база обеспечила достоверность и обоснованность полученных практических решений и выводов. Многогранность объекта придает диссертационному исследованию междисциплинарный характер, что, в свою очередь, потребовало анализа научных достижений зарубежных и отечественных ученых в области экономики, педагогики, информатики. Достоверность представленных результатов подтверждается анализом и систематизацией полученных в ходе исследования данных, репрезентативностью исследовательской выборки, использованием стандартных методов статистического анализа.

Заявленные автором элементы научной новизны нашли свое отражение в тексте работы. Особый интерес вызывает сформированный автором динамический подход к оценке цифрового развития человеческого капитала на предприятии на основе концептуального авторского подхода к управлению человеческим капиталом, который основан на системе новых взаимосвязанных динамических нормативных показателей, необходимых для определения соответствия человеческого капитала стратегическим целям

предприятия по цифровизации бизнес-процессов, что позволит квантифицировать качество человеческого капитала предприятий и реализовать меры по повышению конкурентоспособности работников в условиях развития новых требований к качеству рабочей силы в системе отношений «человек-производство».

Заслуживает внимания также разработанная программа нейросетевого моделирования для оценки цифровых компетенций работников предприятий, которая основана на архитектуре построенной и обученной формальной нейронной сети, что позволяет проводить оценку качества рабочей силы и использовать ее предприятиями с целью выработки правильных управленческих решений в направлении подготовки, формирования компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Прикладное значение исследования состоит в том, что оно позволяет:

- определить новые структурные и содержательные особенности человеческого капитала предприятий системы отношений «человек-производство» в условиях развития цифровой экономики;

- сформировать новый научный подход к управлению человеческим капиталом предприятий в теории и концепции развития управления трудом в соответствии с новыми тенденциями формирования, использования рабочей силы и изменения процесса производства, в условиях развития цифровой экономики;

- определить новые векторы в стратегическом управлении человеческим капиталом предприятий с позиции организационных и социально-экономических механизмов управления трудом в направлении структурных преобразований цифровой экономики;

- изыскать пути решения проблем качества рабочей силы, формирования профессиональных компетенций при переходе на новые цифровые технологии, что позволит обеспечить повышение качества человеческого капитала предприятий.

Диссертационное исследование Ширинкиной Е.В. является законченным, выводы научно обоснованы, соответствуют поставленной цели и задачам, логически вытекают из полученных результатов, степень апробации высокая. Результаты исследования достаточно полно представлены в публикациях автора диссертации и обсуждены на российских и международных конференциях и симпозиумах.

Вместе с тем, необходимо отметить некоторые замечания и дискуссионные моменты, имеющие место в диссертационном исследовании:

1. В первой главе автором проанализирован большой объем теоретической и эмпирической российской и зарубежной литературы по выбранной теме, приводятся исследования и систематизация знаний о теории ценности человеческого капитала. Однако при разработке многофакторной модели эффективности использования человеческого капитала в цифровой экономике, представленной во второй главе, основой послужило лишь уравнение Дж. Минцера, тогда как остальные разработанные зарубежными и отечественными учеными уравнения остались без внимания (п. 2.2).

2. Представленная в исследовании схема трансформации концепции управления человеческим капиталом в зависимости от этапов развития промышленности (рис.1.5.) требует уточнения по периодизации развития, поскольку, для периода 1985-2020 гг. пятой промышленной революции также характерна концепция «Управление человеческим капиталом», тогда как автором отмечается концепция «Управление человеческими ресурсами» (п. 1.4.).

3. Разработанная программа нейросетевого моделирования для оценки цифровых компетенций работников промышленных предприятий апробирована только на основе данных ПАО «Сургутнефтегаз», обладающего определенными отраслевыми особенностями управления персоналом, в работе не доказана возможность применения программы для

автоматизированной оценки цифровых компетенций работников других предприятий, в том числе непромышленных (п. 5.2).

Указанные недостатки и замечания диссертационного исследования не снижают научной и практической значимости исследования.

Диссертационное исследование «Теория и методология управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики» 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, а 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,  
ведущий научный сотрудник  
Федерального государственного  
бюджетного учреждения науки  
«Институт экономики Уральского отделения  
Российской академии наук»,  
доктор экономических наук,  
профессор

Адрес: 620014, Свердловская обл.,  
г. Екатеринбург, ул. Московская, д.29  
Телефон: +7 (902) 444-47-46  
Электронная почта: [i.a.koulikova@mail.ru](mailto:i.a.koulikova@mail.ru)

Кулькова  
Инна Анатольевна

  
29.07.2021

