

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА ЮФУ801.03.03,
СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ», ПО
ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАНДИДАТА НАУК**

аттестационное дело № 7

решение диссертационного совета от 28 декабря 2023 года № 24

О присуждении **Михалкиной Дарье Алексеевне**, гражданство Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Цифровые стратегии и интеллектуальные технологии развития человеческих ресурсов» по специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика: экономика народонаселения и экономика труда принята к защите 25.10.2023 г., протокол № 23, диссертационным советом ЮФУ801.03.03, созданным на базе экономического факультета федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет» в соответствии с приказом № 237-ОД от 27.09.2022 г.

Соискатель Михалкина Дарья Алексеевна, 1996 года рождения, в 2020 году окончила магистратуру Южного федерального университета по направлению 38.04.01 Экономика. В 2023 году окончила аспирантуру федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет», экономического факультета, кафедры информационной экономики по направлению подготовки 38.06.01 – Экономика. С 2021 года работает преподавателем на экономическом факультете ЮФУ.

Диссертационное исследование «Цифровые стратегии и интеллектуальные технологии развития человеческих ресурсов» выполнено на кафедре информационной экономики экономического факультета федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южный федеральный университет», Минобрнауки России.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Никитаева Анастасия Юрьевна, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет», экономический факультет, кафедра информационной экономики, заведующий.

Официальные оппоненты:

1. **Черкесова Эльвира Юрьевна**, доктор экономических наук, профессор, Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета в г. Шахты Ростовской области, кафедра экономики и менеджмента, заведующая

2. Фурсов Виктор Александрович, доктор экономических наук, доцент, Северо-Кавказский федеральный университет, Институт экономики и управления, кафедра государственного, муниципального управления и экономики труда, профессор дали положительные отзывы на диссертацию.

Выбор официальных оппонентов обосновывается их компетентностью в соответствующей отрасли науки и предметной области исследования, что подтверждается многочисленными публикациями авторов по рассматриваемой в диссертационной работе проблеме.

Соискатель имеет 25 публикаций по теме диссертации, в том числе 1 статью, проиндексированную в Scopus, 8 статей в журналах, входящих в «Перечень научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук» ЮФУ, 4 раздела в монографиях.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: Mikhalkina, D. Trends, Factors and Guidelines for the Development of Human Resources for Industry 4.0 / D. Mikhalkina, A. Nikitaeva // Lecture Notes in Information Systems and Organisation. Digital Transformation in Industry. – 2022. – Vol. 54. – P. 447-459; Михалкина, Д. А. Концептуализация цифровых стратегий развития человеческих ресурсов: региональный аспект / Д. А. Михалкина, А. Ю. Никитаева // Региональная экономика. Юг России. – 2023. – Т. 11, № 2. – С. 82-95; Горелова, Г. В. Развитие человеческих ресурсов в регионе: когнитивное моделирование / Г. В. Горелова, Д. А. Михалкина, А. Ю. Никитаева // Journal of Economic Regulation. – 2023. – Т. 14, № 2. – С. 55-68; Михалкина, Д. А. Оценка развития человеческих ресурсов в регионе: стратегический аспект / Д. А. Михалкина, А. Ю. Никитаева, Е. В. Маслюкова // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 4(48). – С. 235-239; Михалкина, Д. А. Категория "трансформация" как показатель цифровизации рынка труда / Д. А. Михалкина // Естественно-гуманитарные исследования. – 2021. – № 37(5). – С. 207-212; Никитаева, А. Ю. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровой экономики: стратегическая перспектива / А. Ю. Никитаева, Д. А. Михалкина // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2019. – Т. 21, № 4. – С. 152-161.

На диссертацию и автореферат поступило 8 **отзывов**. Все отзывы положительные. В отзывах дана оценка выполненного диссертационного исследования, подчеркивается актуальность, высокий научный уровень, новизна, теоретическая и практическая значимость результатов исследования. Замечания сводятся к следующему:

д.э.н., профессор, заведующая кафедрой теории, методологии и правового обеспечения государственного и муниципального управления, директор школы экономики и менеджмента ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет» **И.Д. Тургель** отметила, что из содержания автореферата не ясно, как учитывается сила воздействия каждого фактора на исследуемый показатель при проведении когнитивного моделирования; рисунок 2 для лучшего восприятия следовало построить по возрастанию динами-

ки: от 2012 года к 2022, а не наоборот; д.э.н., профессор, профессор кафедры экономической теории, региональной экономики и предпринимательства ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный университет» **И.В. Митрофанова** указала, что при рассмотрении этапов формирования цифровых стратегий развития человеческих ресурсов в регионе (с.18 автореферата) автору следовало больше внимания уделить участникам выполнения соответствующих этапов (с учетом возможного их взаимодействия), периодичности (а иногда и цикличности) шагов стратегирования, а также тому, какие источники информации целесообразно использовать для принятия обоснованных решений на каждом этапе; д.э.н., профессор, директор института отраслевой экономики и управления ФГБОУ ВО «Калининградский государственный технический университет» **А.Г. Мнацаканян**, поддерживая позицию соискателя относительно важности инкорпорирования прогнозов развития человеческих ресурсов в процесс регионального стратегирования и полученный в данном сопряжении вывод о том, что в наполнении цифровых стратегий развития человеческих ресурсов решающую роль играет повышение уровня образования и развитие цифровых технологий (с.18), выделил целесообразность, во-первых, определения того, в какой мере, по мнению соискателя, указанные факторы исчерпывают набор влияющих на развитие человеческих ресурсов региональных детерминант; во-вторых, учитывая справедливо отмеченную диссертантом в автореферате «высокую дифференциацию социально-экономического развития регионов страны и непосредственно межрегиональных различий в уровне человеческого развития» (с.15), следовало обратить внимание на аспекты когнитивного моделирования, в частности, факторы, сценарии и др., которые делают его результаты достаточно универсальными; д.э.н, профессор, профессор кафедры региональной экономики и управления ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» **И.Б. Адова** отметила, что рисунок 3 автореферата требует пояснения: по каким существенным характеристикам цифровых стратегий развития человеческих ресурсов проведена систематизация? Какова взаимосвязь между отдельными элементами схемы? Упомянутый в работе проект «Кадры для цифровой экономики» в качестве единственного результирующего показателя использует «Количество обученных цифровым компетенциям государственных (муниципальных) служащих». Достаточно ли этого, на взгляд автора, для оценки эффективности стратегий развития человеческих ресурсов в регионе. Требуется уточнения, исходя из каких экспертных материалов и статистических данных, выявлены детерминирующие факторы цифровых стратегий развития человеческих ресурсов; д.э.н., профессор, профессор кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Новосибирский национальный исследовательский государственный университет» **В.Д. Маркова** отметила, что на рисунке 1 представлены взаимосвязи цифровых трансформаций и человеческих ресурсов, возникает вопрос, почему именно эти направления цифровой трансформации выбраны; всегда ли цифровая трансформация ведет к сжатию инновационного цикла; есть ведь и другие проявления цифровой трансформации: пер-

сонализация предложений, открытость бизнеса, видимость транзакций и потоков и др., почему автор их не рассматривает; в одном из квадратов на рис. 3 автореферата написано, что речь идет о цифровом наполнении стратегии, но сама стратегия не является цифровой, тогда почему она названа цифровой, не будет ли более корректно говорить о стратегии цифровизации процессов развития человеческих ресурсов; д.э.н., доцент, директор Высшей школы бизнеса, менеджмента и права ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» **Виноградова М.В.** указала, что, во-первых, из текста автореферата не совсем понятно, учитывались ли синергетические эффекты при проведении когнитивного моделирования, в частности, при оценке влияния образования и информационных технологий на развитие человеческих ресурсов (стр. 16-17); во-вторых, при раскрытии возможностей и направлений использования интеллектуальных технологий для развития человеческих ресурсов (стр. 23-24) автору стоило привести конкретные примеры технологий (чат-ботов, нейросетей и т.п.), которые могут найти применение в российской практике повышения квалификации кадров; к.э.н., доцент Департамента экономической теории ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ» **Филоненко Ю.В.** обратила внимание на то, что автор предлагает использовать метод оценки границы эффективности (DEA) для определения уровня развития человеческих ресурсов в регионе, требуется при этом обоснование целесообразности использования, преимуществ и функциональности данного метода в рамках формирования стратегий развития человеческих ресурсов; рекомендуется уточнить, каким образом полученные с применением DEA результаты анализа могут отразиться на процессе формирования и реализации цифровых стратегий развития человеческих ресурсов; к.э.н., доцент, и.о. заведующего кафедрой управления персоналом ФГБОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» **Яновская А.А.** отметила, что к автореферату имеются замечания рекомендательного характера: гипотезой исследования определено, что в условиях цифровой трансформации человеческие ресурсы находятся под существенным воздействием системных преобразований, связанных с Индустрией 4.0, однако из содержания автореферата не совсем понятно, какие подходы используются для регулирования воздействий Индустрии 4.0 на человеческие ресурсы и какие инструменты необходимы для оценки возможностей и перспектив применения интеллектуальных технологий для наращивания профессиональных компетенций кадров.

Указанные недостатки, по мнению авторов отзывов, не снижают общего высокого научно-практического уровня исследования Михалкиной Дарьи Алексеевны.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

– **сформулирована** на основе теорий системной экономики, человеческого капитала, поколений, субъективного благополучия концепция стратегического развития человеческих ресурсов в условиях цифровой трансформации экономики,

когда меняются востребованные профессии, компетенции, формы занятости и условия труда;

- **предложен** комплекс авторских определений категории «цифровая стратегия развития человеческих ресурсов», раскрывающих ее содержание как функциональной стратегии, в основе разработки которой лежат данные в цифровой форме, а цифровые технологии являются главным инструментом принятия решений и средством развития человеческих ресурсов;

- **разработана** когнитивная модель развития человеческих ресурсов, отражающая взаимосвязи между ключевыми факторами, влияющими на данный процесс (уровень образования, уровень социально-экономического развития региона, уровень развития цифровых технологий, здоровье человека, риски цифровой трансформации и т.д.); модель позволяет определять приоритеты регулирующих воздействий региональных органов власти для наполнения цифровых стратегий с помощью сценарного анализа;

- **определены** в рамках регионального стратегирования этапы формирования цифровых стратегий развития человеческих ресурсов: установка миссии и целей развития региона, определение целей в области человеческих ресурсов, комплексная оценка потенциала региона, уровня и приоритетов развития человеческого потенциала, формирование комплекса мер и инструментов, мониторинг и оценка стратегии;

- **обоснована** целесообразность применения метода оценки относительной границы эффективности для анализа уровня развития человеческих ресурсов в регионе;

- **разработаны предложения** по использованию интеллектуальных технологий для подготовки и переподготовки кадров с приоритетным фокусом на формирование профессиональных и надпрофессиональных компетенций с учетом целей и специфики субъектов реализации процесса обучения, решаемых задач и потенциальных результатов.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

- **расширены** теоретические представления о взаимовлиянии цифровой трансформации экономики и развития человеческих ресурсов в новых социально-экономических условиях, когда люди выступают одновременно субъектом и объектом трансформационных процессов в рамках Индустрии 4.0;

- **дополнены** теоретические положения развития человеческих ресурсов в цифровой среде за счет комплексного использования потенциала теории системной экономики, теории человеческого капитала, теории поколений, теории субъективного благополучия;

- **расширен и конкретизирован** понятийно-категориальный аппарат исследования вопросов стратегического развития человеческих ресурсов за счет введения в научный оборот новых определений концепта цифровой стратегии развития человеческих ресурсов, а также уточнения смысловых компонентов

исследуемых терминов;

– **обоснована** методология исследования человеческих ресурсов, базирующаяся на интеграции системного, когнитивного, эволюционного и институционального подходов; **разработана** когнитивная модель, основанная на выявленных универсальных аспектах взаимовлияния факторов, и проведен сценарный анализ, в результате чего **доказано**, что образование и обучение играют определяющую роль в развитии человеческих ресурсов;

– **уточнено** содержание различных аспектов развития человеческих ресурсов в контексте обучения (приобретение новых компетенций, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, развитие мультикомпетентности и т.д.) с учетом технологического воздействия на процесс наращивания кадрового потенциала.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

– **выявлено** отсутствие значимых демографических резервов и источников ресурсов для развития рынка труда, что позволило **обосновать** принципиальную важность рационального развития качественных характеристик человеческих ресурсов в условиях заметного ограничения их количества;

– верификация построенной когнитивной модели развития человеческих ресурсов позволила **определить** приоритетные области управленческих решений для их включения в соответствующие стратегии: повышение уровня образования, улучшение качества стратегирования социально-экономического развития региона, профильное применение цифровых технологий и улучшение здоровья населения;

– в результате оценки уровня развития человеческих ресурсов в регионах Юга России в сопряжении с факторами, его определяющими, с использованием метода DEA **выявлены** относительно эффективные (Ростовская область, Краснодарский край, г. Севастополь, Республика Калмыкия) и неэффективные (Республика Адыгея, Республика Крым, Астраханская и Волгоградская области) субъекты РФ;

– **предложены** рекомендации по использованию интеллектуальных технологий для обучения и проведения процесса переобучения, повышения квалификации различными экономическими субъектами;

– результаты исследования **внедрены** в учебный процесс на экономическом факультете Южного федерального университета в рамках программы магистратуры «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (дисциплина «HR-digital: информационные системы и цифровые технологии»).

Оценка достоверности результатов исследования определила, что в диссертационной работе теоретические выводы и практические результаты базируются на исследованиях отечественных и зарубежных ученых, практиков в области развития человеческих ресурсов, цифровизации экономики, экономики труда, данных

информационных и наукометрических систем Scopus, Web of Science, Wизdom.ai; на статистических и аналитических данных, материалах официальных сайтов органов государственной власти РФ; на применении таких методов научного познания, как категориальный, логический, сравнительный, наукометрический анализ, контент-анализ, метод концептуального и когнитивного моделирования, классификации, группировки, статистический анализ, метод оценки границ эффективности (DEA); на использовании программных продуктов VosViewer, MaxDEA, CMCS для проведения моделирования, кластеризации и расчетов. Предложенные решения для формирования цифровых стратегий развития человеческих ресурсов имеют достаточный уровень апробации.

Личный вклад соискателя состоит в реализации диссертационного исследования, включающей такие этапы, как: постановка рабочей гипотезы, выстраивание логической структуры диссертации, определение цели и этапных задач исследования; формирование методологической базы исследования по вопросу разработки цифровых стратегий развития человеческих ресурсов; проведение наукометрического анализа и обзор теорий и концепций по теме исследования; определение факторов, оказывающих влияние на развитие человеческих ресурсов в цифровых реалиях; построение когнитивной модели; разработка алгоритма формирования цифровых стратегий развития человеческих ресурсов на мезоуровне экономики; разработка рекомендаций по наполнению цифровых стратегий развития человеческих ресурсов с учетом необходимости модернизации процесса обучения и переобучения с использованием интеллектуальных технологий; подготовка публикаций по теме диссертации и апробация результатов исследования.

На заседании 28 декабря 2023 года диссертационный совет принял решение присудить Михалкиной Дарье Алексеевне учёную степень кандидата экономических наук.

При проведении голосования диссертационный совет в количестве 11 человек, из них 4 доктора наук, являющихся специалистами по проблемам научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономики: экономика народонаселения и экономика труда и участвовавших в заседании, из 14 человек, входящих в состав совета (дополнительных членов не вводилось), проголосовали тайно: за – 11, против – 0, недействительных бюллетеней – 0.

Председатель

диссертационного совета ЮФУ801.03.03

 Л.Г. Матвеева

Ученый секретарь

диссертационного совета ЮФУ801.03.03

 И.С. Скачкова

28.12.2023

Подпись Л.Г. Матвеевой, И.С. Скачковой
заверяю.
Декан экономического факультета

