

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.Н. КОСЫГИНА
(ТЕХНОЛОГИИ. ДИЗАЙН. ИСКУССТВО)»

Адрес: 117997, г. Москва, ул. Садовническая, д. 33, стр. 1, тел. +7 (495) 951-58-01

О РЕЗУЛЬТАТАХ ПУБЛИЧНОЙ ЗАЩИТЫ ДИССЕРТАЦИИ

Пурыскиной Валентины Анатольевны

На тему: «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала»
08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

РЕШЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.144.04,
созданного на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Российский государственный университет
им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)»

от 20 марта 2018 г.
протокол № 3

Диссертационный совет Д 212.144.04 пришел к выводу о том, что диссертация «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала» представляет собой научно-квалификационную работу, которая соответствует критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, и по результатам тайного голосования принял решение присудить **Пурыскиной Валентине Анатольевне** ученую степень **кандидата экономических наук** по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

На заседании диссертационного совета присутствовали следующие члены совета:

1. Белгородский В.С. (председатель)	доктор социологических наук	08.00.05 (экономика труда)
2. Афанасьев В.А. (зам. председателя)	доктор технических наук	08.00.05 (промышленность)
3. Беркович М.И. (зам. председателя)	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
4. Силаков А.В. (ученый секретарь)	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
5. Волкова Г.Ю.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
6. Дудяшова В.П.	доктор экономических наук	08.00.05 (экономика труда)
7. Журавлев П.В.	доктор экономических наук	08.00.05 (экономика труда)
8. Зотикова О.Н.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
9. Николаев С.Д.	доктор технических наук	08.00.05 (экономика труда)
10. Полисюк Г.Б.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
11. Попова Е.В.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
12. Радько С.Г.	доктор экономических наук	08.00.05 (экономика труда)
13. Соколов Л.А.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)
14. Тяжов А.И.	доктор экономических наук	08.00.05 (промышленность)

Заключение диссертационного совета принято единогласно в следующем виде:

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 212.144.04, СОЗДАННОГО
НА БАЗЕ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)», Министерство образования и науки РФ,
ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ
КАНДИДАТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета от 20 марта 2018 г. протокол № 3

о присуждении **Пурыскиной Валентине Анатольевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Формирование организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите 16 января 2018 года, протокол № 1, диссертационным советом Д 212.144.04, созданным на базе Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)» (ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»), (ранее Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московский государственный университет дизайна и технологии (МГУДТ), переименован на основании приказа Министерства образования и науки РФ № 1319 от 20.10.2016 г.), Министерства образования и науки Российской Федерации, почтовый адрес: 117997, г. Москва, ул. Садовническая, д. 33, стр. 1, утвержден приказом № 2151-1574 от 26.12.2008 (переутвержден приказом № 714/нк от 02.11.2012).

Соискатель Пурыскина Валентина Анатольевна 1976 года рождения.

В 2000 году окончила МГУДТ по специальности «Экономика и управление на предприятии легкой промышленности» с присвоением квалификации «Экономист-менеджер».

С 2005 года по настоящее время работает на кафедре экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина».

В период с 01 декабря 2016 г. по 31 мая 2017 г. прикреплена для сдачи кандидатских экзаменов без освоения программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в качестве экстерна в ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина». Справка № 17/012 о сдаче кандидатских экзаменов выдана 29.05.2017 года.

Диссертация выполнена на кафедре экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)» Министерства образования и науки РФ.

Научный руководитель – доктор экономических наук, доцент **Радько Сергей Григорьевич**, заведующий кафедрой экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)».

Официальные оппоненты:

Ерёмина Ирина Юрьевна, доктор экономических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский государственный университет нефти и газа (национальный исследовательский университет) имени И.М. Губкина», заместитель заведующего кафедрой управления трудом и персоналом по учебной работе;

Степанова Светлана Михайловна, доктор экономических наук, доцент, Ивановский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» (г. Иваново), заведующая кафедрой экономики и прикладной информатики.

Ведущая организация **Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»** в своем положительном отзыве, подготовленном профессором-консультантом кафедры экономики труда и управления персоналом д.э.н., профессором Жуковым Анатолием Лаврентьевичем, подписанном заведующим кафедрой экономики труда и управления персоналом д.э.н., доцентом Долженковой Юлией Вениаминовной, утвержденном ректором Образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», к.э.н. Кузьминой Ниной Николаевной, указала, что в диссертации изложены новые научно обоснованные организационно-управленческие решения и разработки, имеющие существенное значение для развития экономики труда. В отзыве отмечено, что важное практическое значение имеет обоснованная автором модель управления потенциальными трудовыми возможностями с учетом особенностей процесса формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия.

Соискатель имеет 39 опубликованных работ, из них 20 по теме диссертации, из них 7 работ в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных ВАК для публикации материалов диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук. Общий объем опубликованных работ составил 8,04 п.л., личный авторский вклад 4,4 п.л. Опубликованные работы по теме диссертации полностью отражают основные положения диссертационного исследования, в диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах. Наиболее значительные научные работы по теме диссертации:

1. Пурыскина В.А. Комплексная оценка трудового потенциала с учетом показателей деятельности предприятия // Дизайн и технологии. – 2017. – № 60 (102). – С. 87–91. (0,31 п.л.).
2. Пурыскина В. А. Интегральная оценка развития трудового потенциала на основе компетентностного подхода // Дизайн и технологии. – 2017. – № 58 (100). – С. 102–106. (0,25 п.л.).
3. Пурыскина В.А. Развитие коммуникативного взаимодействия на основе трудового потенциала // Дизайн и технологии. – 2015. – № 48 (90). – С. 86–93. (0,5 п.л.).

4. Пурыскина В. А., Радько С.Г. Содержание компонентов трудового потенциала и взаимодействие работников // Дизайн и технологии. – 2014. – № 43 (85). – С. 67–75. (авторских – 0,38 п.л.).

5. Пурыскина В. А., Радько С.Г. Коммуникативное взаимодействие как основа развития трудового потенциала // Швейная промышленность. – 2014. – № 6. – с. 26–27. (авторских – 0,17 п.л.).

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв проректора по научной работе, профессора кафедры экономики и предпринимательства Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет», д.э.н., профессора Малолетко А.Н. **Отзыв положительный**, имеются замечания: 1) Автор указывает, что организационные и экономические технологии управления персоналом позволяют идентифицировать составные элементы организации деятельности по развитию трудового потенциала (стр. 17), но тогда возникает вопрос относительно того, что в себя включают эти составные элементы. 2) Не вполне понятен смысл целевой функции, упоминаемой на рисунке 3, представляющем алгоритм формирования организационно-экономического механизма (стр. 20).

2. Отзыв профессора кафедры Экономики и управления в строительстве Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет», д.э.н., профессора Горшкова Р.К. **Отзыв положительный**, имеется замечание: на с.19 автореферата целесообразно было бы объяснить, что понимается под уровнем развития трудового потенциала.

3. Отзыв заведующей кафедрой Экономики Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», д.э.н., профессора Клименко Т.В. **Отзыв положительный**, имеется замечание: представленные в таблице 4, данные по компонентам не дают представления о содержании проделанной работы.

4. Отзыв заведующего кафедрой Менеджмента и управления персоналом предприятий газовой промышленности Частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Газпром корпоративный институт», к.э.н. Чернятина С.В. **Отзыв положительный**, имеются замечания: 1) Отсутствует представление информационных взаимосвязей, касающихся процедур взаимодействия и развития трудового потенциала. Тем не менее, в тексте упоминается задача формирования системы качественного информационного обеспечения, влияющего на формирование эффективных взаимодействий на основе трудовых возможностей работников. Представление таких взаимосвязей облегчает восприятие работы. 2) Не вполне понятна роль метода аналитической иерархии. Сам метод предоставляет большие возможности для анализа социально-экономических систем. Следовало бы осветить его подробнее.

5. Отзыв профессора кафедры прикладной и бизнес-информатики Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский технологический университет», д.т.н., профессора менеджмента Башина Ю.Б. **Отзыв положительный**, имеется замечание: не вполне ясно, каким образом автор выходит на конечные результаты экономической деятельности предприятия. Желательно было бы более подробно объяснить, каким образом определяется экономическая целесообразность предложенного подхода и детализировать используемые алгоритмы расчета.

6. Отзыв профессора кафедры «Менеджмент» Образовательной организации высшего образования (частного учреждения) «Международная академия бизнеса и новых технологий (МУБиНТ)» (г. Ярославль), д.э.н., к.и.н., доцента Быкова В.М. **Отзыв положительный**, имеется замечание: непонятно, каким образом получены значения технико-экономических показателей трудового потенциала. Так же в рамках автореферата желательно было бы рассмотреть более подробно методику, включенную в алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников.

7. Отзыв доцента департамента менеджмента Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», к.э.н. Астафьевой О.В. **Отзыв положительный**, имеются замечания: 1) На рисунке 1 представлена логическая последовательность теоретических и практических затруднений в управлении трудовым потенциалом и его развитии. Однако в автореферате не уточнено, какие критерии рассматриваются при осуществлении выбора технологий управления трудовым потенциалом. 2) В таблице 2 представлен фрагмент перечня компетенций, важных для выполнения служебных обязанностей на предприятиях легкой промышленности. Следовало пояснить, чем руководствовался автор при выборе этих компетенций. 3) В автореферате есть упоминание о методе аналитической иерархии, но отсутствует наглядность практического применения данного метода. На наш взгляд изложение результатов, полученных на основе использования метода аналитической иерархии, повысило практическую значимость сформулированных результатов.

8. Отзыв профессора кафедры экономики минерально-сырьевого комплекса Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе» (МГРИ-РГГРУ), д.э.н., профессора Пахомова А.А. **Отзыв положительный**, имеются замечания: 1) На стр. 16 автор упоминает об идентификации элементов деятельности по развитию трудового потенциала и выделению компетенций. Однако отсутствие четкого представления о последовательности действий по данному процессу осложняет восприятие материала. 2) В представленной на стр. 20 блок-схеме алгоритма формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала имеется блок «Оценка деятельности предприятия с учетом технико-экономических показателей трудового

потенциала». Хотелось бы уточнить, что подразумевается под понятием «технико-экономические показатели трудового потенциала».

9. Отзыв главного аудитора общества с ограниченной ответственностью «Домъ Аудита», к.т.н., доцента Дудкиной И.М. **Отзыв положительный**, имеются замечания: 1) На стр. 17-18 упоминаются понятия «технико-экономические показатели трудового потенциала» и «значения технико-экономических показателей трудового потенциала». Однако не указывается, что именно под этими понятиями понимается и не приводятся конкретные примеры для лучшего их восприятия. 2) На стр. 10, 11 и 12 автореферата диссертационной работы дается описание организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия, говорится о сложности его формирования. Представляется, что именно здесь необходимо было представить алгоритм формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия на основе развития трудового потенциала.

10. Отзыв заместителя директора по экономике общества с ограниченной ответственностью «ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ «ЭКСПОТОРГ»», д.э.н., доцента Соколова Н.В. **Отзыв положительный**, имеется замечание: В автореферате на странице 15, рисунок 2, указана взаимосвязь личностных характеристик компонентов и компетенций, но не раскрыт их содержательный смысл, поэтому трудно сделать вывод об их взаимодействии. Тем не менее, не вполне ясно, какие еще компоненты трудового потенциала использованы в работе. Из автореферата не совсем понятен порядок выбора компонентов и компетенции, было бы целесообразно привести их более полный перечень.

В поступивших отзывах указывается, что работа соответствует установленным требованиям к кандидатским диссертациям, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их широкой известностью и достижениями в области экономики труда, наличием публикаций по теме диссертационного исследования и способностью оценить научную и практическую ценность диссертационной работы.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований получены следующие результаты, обладающие научной новизной:

– **разработаны:**

– концептуальный подход к формированию организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия, включающий совокупность организационно-методического инструментария развития трудового потенциала, основанного на методе анализа иерархии и матричном анализе и используемого при организации управленческой и экономической деятельности на предприятии, анализе трудового потенциала и выделении компетенций;

– организационная модель реализации процедур анализа трудового потенциала предприятия на основе выделения значимых для целей производственной деятельности особенностей работников в области социально-трудовых отношений, определяемых по

организационно-экономическим взаимосвязям в системе управления кадрами с учетом профессионально-квалификационных характеристик, являющихся компонентами трудового потенциала;

- методика оценки влияния совокупного трудового потенциала предприятия на результативность труда работников на основе компетентностного подхода, включающая расчеты технико-экономических показателей предприятия и позволяющая выполнять управление производственно-хозяйственной деятельностью с учетом трудовых возможностей работников;

- новая научная идея адаптации классического инструментария технико-экономического анализа предприятия применительно к трудовому потенциалу и требованиям, предъявляемым к условиям трудовой деятельности;

предложены:

- методический подход к использованию организационно-методического инструментария развития трудового потенциала в процедурах организации управленческой и экономической деятельности на предприятии, касающейся формирования механизма взаимодействия работников;

- методический подход к оценке трудового потенциала, позволяющий идентифицировать элементы деятельности по развитию трудового потенциала, выделению компетенций и принятию кадровых решений с учетом характера взаимодействия работников и показателей деятельности предприятия;

- принципы, которым требуется следовать при реализации кадровой политики, определяющей характер взаимодействия работников и развития трудового потенциала в процессе выполнения производственно-хозяйственной деятельности предприятия;

доказана:

- принципиальная возможность выделения классификационных групп компонентов трудового потенциала и представления их компетенциями, отображающими профессиональные знания и практические навыки, необходимые для успешной трудовой деятельности;

введены:

- в научный оборот понятия: «компетенция, основанная на содержании трудового потенциала», «компетенция, способствующая развитию трудового потенциала», конкретизированные на основе содержания компонентов трудового потенциала с учетом того, что характер взаимодействия работников определяется особенностями воздействия работников и их групп друг на друга в процессе труда.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что разработанная автором методика дополняет теорию труда в части методического сопровождения процессов развития трудового потенциала и теорию принятия решений в части использования новых подходов, позволяющих изучать закономерности выбора путей поиска решений трудовых задач на основе регулирования степени соответствия трудового потенциала основным целям предприятия, при этом:

– **применительно к проблематике диссертации результативно, с получением обладающих научной новизной результатов** использованы методы теоретических обобщений, логического и системного анализа, статистического наблюдения, экспертных оценок, тестирования, экономико-математического моделирования;

– **изложены** теоретические положения, касающиеся определения подходов к развитию трудового потенциала, выступающего в качестве совокупности средств и условий, необходимых для выработки эффективных процедур в области управления персоналом с возможностью выделения компетенций на основе профессионально-квалификационных характеристик работников;

– **раскрыты** закономерности функционирования системы управления кадрами в области развития трудового потенциала и выделения компетенций, отражающих профессиональные знания и практические навыки работников и дающих логическое представление о взаимосвязи между показателями деятельности предприятия и компонентами трудового потенциала;

– **изучены** социально-экономические условия обеспечения эффективности в области управления трудовыми возможностями работников, факторы, влияющие на реализацию эффективных взаимосвязей в системе развития трудового потенциала и повышение качества трудовой деятельности;

– **выполнена модернизация** основных направлений политики предприятия в сфере развития трудового потенциала с представлением особенностей деятельности по управлению кадрами, конкретизированных в области взаимодействия работников.

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

– **разработан и внедрен** в практику деятельности предприятий экономико-математический инструментальный анализ процедур взаимодействия работников на производственном предприятии, выступающий в качестве средства реализации технологий развития трудового потенциала на основе компетентностного подхода, что подтверждается соответствующими актами о внедрении на ЗАО «МОФ «Парижская коммуна», г. Москва, ООО «Термопол», г. Москва, ОАО «Егорьевск-обувь», г. Егорьевск, Московская область;

– **разработана** технология выделения компетенций, позволяющая определять характер взаимодействия работников с представлением их трудовых возможностей на основе содержания компонентов трудового потенциала;

– **представлены** модели взаимодействия работников, в том числе методы, подходы и алгоритмы, определяющие развитие трудового потенциала на предприятиях легкой промышленности, представляющие собой в совокупности организационно-экономический механизм взаимодействия работников предприятия.

Оценка достоверности результатов исследования:

– **теоретические положения** диссертационного исследования основаны на обобщении и анализе трудов зарубежных и отечественных ученых в области управления персоналом и развития трудового потенциала, а так же критическом анализе существующих подходов к

оценке процедур взаимодействия работников предприятий, апробации полученных результатов на международных конференциях, публикациях в научной литературе;

– **идея** диссертационного исследования базируется на применении теории трудового потенциала к процессам управления персоналом в части реализации эффективных трудовых взаимодействий и использовании компетентностного подхода для выделения профессионально-квалификационных характеристик работников, оказывающих существенное влияние на деятельность предприятия;

– **использованы** результаты ранее проведенных исследований по формированию моделей взаимодействия работников с учетом качества трудового потенциала, а так же современные методы сбора и обработки информации, относящейся к профессионально-квалификационной составляющей производственной деятельности;

– **установлено**, что применение теории трудового потенциала позволяет повышать эффективность управления персоналом, что выражается в положительном воздействии авторских методик на производственную сферу предприятия.

Личный вклад соискателя состоит в постановке целей и задач диссертационного исследования, непосредственном участии в получении исходных данных, формулировании новых теоретических положений, касающихся теории трудового потенциала, создании методов решения поставленных задач, анализе полученных результатов, выполнении аналитических расчетов и обобщений, разработке рекомендаций для внедрения полученных результатов на промышленных предприятиях и их апробации на международных конференциях, публикации полученных результатов исследования в научной литературе.

Оценка диссертационной работы в соответствии с п. 9 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. Диссертация Пурьскиной В.А. является завершенной научно-квалификационной работой, выполненной автором лично, содержит совокупность научных результатов и положений, выдвигаемых автором для публичной защиты, является научно-квалификационной работой, в которой содержатся новые научно обоснованные организационно-управленческие решения и разработки в области формирования организационно-экономического механизма взаимодействия работников предприятия, содержащие целостную концепцию развития трудового потенциала, имеющие внутреннее единство, свидетельствующие о значительном личном вкладе автора в науку и имеющие существенное значение для развития экономики страны. Диссертация отвечает установленным критериям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней. Основные научные результаты диссертации содержатся в опубликованных соискателем работах, в диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных работах.

На заседании 20 марта 2018 года диссертационный совет принял решение присудить Пурьскиной Валентине Анатольевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 14 человек, из них 5 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 20 человек, входящих в

состав диссертационного совета, проголосовали: за присуждение ученой степени – 14, против присуждения ученой степени – нет, недействительных бюллетеней – нет.

Председатель диссертационного
совета Д 212.144.04
доктор социологических наук
профессор



Белгородский Валерий Савельевич

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 212.144.04
доктор экономических наук

Силаков Алексей Викторович

20 марта 2018 года