

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
Д 999.118.02, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ» МИНИСТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРА-
ЗОВАНИЯ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)» МИНИ-
СТЕРСТВА НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕ-
РАЦИИ, ПО ДИССЕРТАЦИИ НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ КАН-
ДИДАТА НАУК

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 22 мая 2019 г. № 12

О присуждении Сокериной Светлане Вячеславовне, гражданство – Рос-
сийская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Интегративно-конвергенциальный подход к формирова-
нию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компа-
ний» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяй-
ством (менеджмент) принята к защите 13 марта 2019 г. (протокол заседания №
5) объединенным диссертационным советом 999.118.02 созданном на базе
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, ФГАОУ ВО «Юж-
но-Уральский государственный университет (национальный исследовательский
университет)» Минобрнауки РФ, 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76,
приказ Минобрнауки РФ от 10.05.2017 № 398/нк.

Соискатель Сокерина Светлана Вячеславовна, 1971 года рождения, в 2018
году окончила аспирантуру в ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследова-
тельский политехнический университет» по направлению 38.06.01 – «Экономи-
ка» по научной специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным
хозяйством», работает руководителем отдела персонала в ООО «Профессионал
Лидер», оказывает образовательные услуги по договору подряда в Пермском

филиале ФГАОУ ВО Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики».

Диссертация выполнена на кафедре «Менеджмент и маркетинг» ФГБОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет» Министерства науки и высшего образования РФ.

Научный руководитель – д-р экон. наук, доц. Кулькова Инна Анатольевна, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», кафедра экономики труда и управления персоналом, профессор.

Официальные оппоненты:

Яковлева Елена Владимировна, д-р экон. наук, доц., ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет», кафедра экономики и организации труда, профессор;

Валькович Ольга Николаевна, канд. экон. наук, доц., ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет», кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента, доцент

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.», г. Саратов, в своем положительном отзыве, подписанном Санковой Ларисой Викторовной, д-ром экон. наук, проф., зав. каф. экономики труда и производственных комплексов указала, что диссертационная работа вносит определенный научный вклад в конструктивное рассмотрение и решение одной из важнейших для современного общества задач – формирование системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний.

Диссертация С.В. Сокериной полностью соответствует п. 10.10, п. 10.20 Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки). В целом, диссертация полностью отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, установленным пп. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (в ред. от 01.10.2018), предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 21 опубликованную работу, в том числе по теме диссертации 21 работу (общим объемом 8,6 п.л., в т.ч. 8,2 п.л. авторских), опубликованных в рецензируемых научных изданиях, 10. Наиболее значимые из них: Кулькова, И. А. Сущность и структура инновационного массива персонала / И. А. Кулькова, С. В. Сокерина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2018. – № 2(35). – С. 5–7. – 0,2/0,1 п.л.; Кулькова, И. А. Эффективность функционирования системы развития персонала в высокотехнологичных компаниях / И. А. Кулькова, С. В. Сокерина // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2017. – № 12(158). – С. 67–71. – 0,3/0,15 п.л.; Сокерина, С. В. Применение интегративно-конвергенциального подхода к формированию системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний / С. В. Сокерина // Наукоеведение. – 2017. – Т. 9, № 6. – Режим доступа : <https://naukovedenie.ru/PDF/31EVN617.pdf>. – 0,6 п.л.; Сокерина, С. В. Диагностика системы управления развитием персонала высокотехнологичной компании на основе интегративно-конвергенциального подхода / С. В. Сокерина // Вопросы управления. – 2017. – № 5. – С. 167–172. – 0,4 п.л.; Сокерина, С. В. Система развития инновационного потенциала персонала: формируем новые подходы / С. В. Сокерина // Вестник Пермского национального исследовательского университета. Социально-экономические науки. – 2016. – № 4. – С. 365–376. – 0,8 п. л. В диссертации отсутствуют недостоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию и автореферат поступило 9 отзывов. Все отзывы положительные, отмечается актуальность, научная новизна исследования, практическая значимость полученных результатов. Высказан ряд замечаний, носящих преимущественно дискуссионный, рекомендательный характер:

1. Д-р экон. наук, проф., советник ген. директора по проектам НПО им. С.А. Лавочкина В.П. Горшенин (г. Москва). Замечание: в целях усиления теоретико-методологической значимости проделанной работы и исходя из сделанных выводов, можно было бы раскрыть различие между принятым в общенаучной среде системным подходом и интегративно-конвергенциальным, на основе

которого построена авторская концепция.

2. Д-р экон. наук, доц., проф. каф. государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» Т.А. Коркина (г. Челябинск). Замечание: следовало точнее сформулировать объект исследования: в соответствии с темой и содержанием работы – это система управления развитием персонала в высокотехнологичной компании, а не процесс, как указано в автореферате.

3. Д-р экон. наук, доц., проф. каф. менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых» Н.В. Родионова (г. Владимир). Замечание: 1) слабо обоснована актуальность темы диссертационного исследования, отсутствуют фактические аргументы (с.3); 2) в качестве объекта исследования указан «процесс управления развитием персонала» (с.4) вместо высокотехнологичной компании; 3) в теоретической базе исследования нет ссылки на труды Б.М. Генкина, который развил концепцию о взаимосвязи компонент трудовой деятельности и структуры трудового потенциала. В данной концепции в качестве основной указана взаимосвязь творческого потенциала работника и его нравственности. Опираясь на эту концепцию, целесообразно предусмотреть в структуре «инновационного массива», предлагаемого автором, компоненты этичности его формирования и использования; 4) в заключении не определены направления дальнейшего исследования проблемы (с.25).

4. Д-р экон. наук, доц., проф. каф. экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет» А.Р. Кузнецова (г. Уфа). Замечание: по автореферату не понятно, по какому признаку автор отнес исследованные предприятия к разряду высокотехнологичных предприятий.

5. Д-р экон. наук, проф., директор ин-та «Цифровая экономика» ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова» Р.А. Галиахметов (г. Ижевск). Замечание: следовало более четко разделить понятия «система развития персонала» и «система управления развитием персонала».

6. Д-р экон. наук, зав. центром исследований социо-экономической динамики Института экономики УрО РАН О.А. Козлова (г. Екатеринбург). Замечание: надо было более четко подойти к вопросу описания метрик эффективности функционирования системы развития персонала, к примеру, сколько патентов было получено на предприятиях, какое количество сотрудников с учеными степенями работают на предприятиях и т.д., и отследить влияние разработанной методики на изменения по данным метрикам.

7. Канд. экон. наук, доц., руководитель департамента менеджмента Пермского филиала ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» О.Ю. Исопескуль (г. Пермь). Замечания: 1) из текста автореферата не совсем ясно, почему в качестве «высокотехнологичных» выбраны именно те организации, в которых апробируется методика, предложенная диссертантом; 2) не представлено авторское мнение в отношении тождественности терминов «высокотехнологичная организация» и «инновационно-ориентированная организация». Автор употребляет эти понятия как синонимы, чередуя их по тексту автореферата.

8. Канд. экон. наук, доц., декан факультета экономики и управления АНО ВО «Уральский Университет – Уральский институт экономики, управления и права» Т.Н. Внуковская (г. Екатеринбург). Замечания: 1) в диссертации представлен системный подход, базирующийся на применении интегративно-конвергенциального подхода к изучению и построению системы управления персоналом. Не совсем понятно, почему автор (стр. 15 автореферата) определяет системный подход как совокупность в том числе процессного и ситуационного подхода, в то время как в теории менеджмента принято считать, что это самостоятельные и самостоятельные подходы к управлению; 2) на стр. 10 автореферата автор предлагает формулу (1) для расчета эффективности системы развития инновационного массива персонала, представляющей сумму трех индикаторов. Эффективность принято рассчитывать как отношение результата к затратам, в связи с чем возникает ряд вопросов: в чем экономический смысл данной формулы, каковы единицы измерения данных показателей, в связи с чем индикатор достижений на результативном уровне суммируется, а другие

нет? Почему используется аддитивная модель, а не мультипликативная? Удельный вес значимости показателей равновесен? Или при дальнейших исследованиях автор планирует учитывать веса показателей?

9. Канд. экон. наук, доц., зам. зав. каф. экономики труда и персонала по научной и учебной работе ФГБОУ ВО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова» М.В. Артамонова (г. Москва). Замечание: было бы полезным в автореферате изобразить сетевую модель процесса управления, а также следует отметить, что значимость работе придала бы и публикация диссертационного исследования в виде монографии в связи с малой проработкой темы в современной науке.

Выбор официальных оппонентов – д-ра экон. наук, доц. Е.В. Яковлевой и канд. экон. наук, доц. О.Н. Валькович обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в исследование проблематики развития персонала в условиях инновационной ориентации компаний, отраженным в многочисленных публикациях, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Выбор ведущей организации – ФГБОУ ВО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» (г. Саратов) обусловлен широкой известностью ее трудов и признанием научных достижений в области управления персоналом инновационно-ориентированных предприятий.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея, обогащающая научную концепцию управления человеческими ресурсами, применительно к высокотехнологичным компаниям, посредством применения интегративного – конвергенциального подхода к процессу развития персонала и управления данным процессом;

предложены оригинальные суждения о специфичности процесса управления развитием персонала высокотехнологичной компании, базирующиеся на своеобразии человеческого фактора и на целевых ориентирах процесса развития персонала высокотехнологичных компаний и подтвержденные в ходе эмпирических исследований;

доказана перспективность использования интегративно-конвергенциального подхода к процессу менеджмента системы управления развитием персонала высокотехнологичной компании, заключающегося в объединении целевого, процессного, рефлексивного, ситуационного научных подходов, в сближении системообразующих и системосохраняющих факторов с целью повышения результативности функционирования системы управления развитием персонала;

развиты понятия «инновационный ресурс персонала» и «инновационный потенциал персонала», что выражается в предложении автором термина «инновационный массив персонала», объединяющего их и позволяющего рассматривать человеческий фактор, функционирующий в условиях высокотехнологичного производства как совокупность элементов, представляющих собой основу для формирования и функционирования системы развития персонала в системе менеджмента персонала.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны положения об особенностях системы менеджмента развития персонала высокотехнологичных компаний, сформулированы стратегические, тактические и оперативные ориентиры процесса развития инновационного массива персонала, важные для формирования политики управления человеческими ресурсами высокотехнологичной компании;

применительно к проблематике диссертационного исследования результативно использован комплекс общенаучных и специальных методов теории управления, общего менеджмента, графического моделирования процессов, статистического анализа и ранжирования, структуризации целей, методы экспертных оценок, анкетирования, синтеза, сравнения, наблюдения;

изложены положения о формировании структуры инновационного массива персонала, представлен процесс его преобразования, определены факторы его реализации в высокотехнологичных компаниях, а также аргументирована необходимость применения интегративно-конвергенциального подхода к менеджменту системы управления развитием персонала;

раскрыто несоответствие традиционных методов управления развитием персонала особенностям функционирования высокотехнологичных компаний, недостаточное методическое обеспечение процессов формирования системы развития персонала в условиях высокотехнологичных производств;

изучены факторы формирования и реализации инновационного массива персонала и связи между тремя важными для управления развитием персонала компонентами: текущим состоянием управленческой системы, ее латентными способностями и состоянием HR-подразделения как интегратора процесса управления;

проведена модернизация алгоритма принятия управленческих решений на основе диагностики системы управления развитием инновационного массива персонала, учитывающего особенности развития персонала высокотехнологичной компании.

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

разработана и внедрена методика оценки системы менеджмента развития инновационного массива персонала, базирующаяся на применении интегративно-конвергенциального подхода и позволяющая оценить уровень зрелости системы управления развитием персонала, в практику высокотехнологичных организаций;

определены перспективы практического использования интегративно-конвергенциального подхода к управлению системой развития персонала высокотехнологичных компаний, позволяющего принимать управленческие решения, направленные на повышение результативности системы менеджмента персонала;

создана система практических рекомендаций по использованию методики оценки системы менеджмента развития инновационного массива персонала в целях диагностики состояния системы и принятия управленческих решений для достижения целей функционирования системы управления персоналом; методика может быть использована в образовательной деятельности в высших учебных заведениях;

представлены предложения по дальнейшему совершенствованию процесса развития инновационного массива персонала для исследуемых высокотехнологичных компаний, позволяющие повысить уровень качества менеджмента развития персонала.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных подходах к изучению вопросов управления персоналом, а именно на современных научных концепциях отечественных и зарубежных ученых в области менеджмента, в том числе модель 7S Т. Питерса и Р. Уотермана, модель McKinsey 7S и других;

идея базируется на анализе, обобщении и систематизации научных и практических подходов, обобщении передового опыта и проблемных зон функционирования системы управления персоналом высокотехнологичных компаний;

использовано сравнение данных авторского исследования и данных, полученных ранее в рамках построения системы развития и системы управления развитием персонала компаний;

установлено качественное совпадение авторских результатов, полученных в рамках диссертационного исследования с результатами, представленными в независимых источниках по данной тематике, что подтверждено соответствующими ссылками;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, анализа эмпирических данных по представительной совокупности объектов исследования, количественный состав которой обоснован в рамках диссертационного исследования.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в постановке цели и задач диссертационного исследования; в развитии теоретических положений и выводов, дополняющих научную концепцию управления человеческими ресурсами; в разработке методического обеспечения оценки системы управления развитием персонала высокотехнологичных компаний; в получении, обработке и интерпретации эмпирических данных об уровне зрелости систем управления развития инновационным массивом персонала, выполнен-

ных лично автором; в формулировании выводов и рекомендаций для практического использования и проведении их апробации; в подготовке основных публикаций по теме диссертационного исследования.

На заседании 22 мая 2019 года диссертационный совет принял решение присудить Сокериной С.В. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 20 человек, из них 5 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 20, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель объединенного
диссертационного совета Д 999.118.02
д-р экон. наук, профессор




Дворядкина Елена Борисовна

Ученый секретарь объединенного
диссертационного совета Д 999.118.02
канд. экон. наук, доцент


Брыксина Наталья Владимировна

22 мая 2019 г.