

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА
Д 999.118.02, СОЗДАННОГО НА БАЗЕ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕН-
НОГО 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 09 октября 2019 г. № 22

О присуждении Позолотиной Елене Ивановне, гражданство – Российская Федерация, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Управление персоналом организации корпоративного типа на основе системного применения компетентностного подхода» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) принята к защите 26 июня 2019 г. (протокол заседания № 20) объединенным диссертационным советом Д 999.118.02 созданном на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», 620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, 62/45, ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» Минобрнауки РФ, 454080, г. Челябинск, проспект Ленина, 76, приказ Минобрнауки РФ от 10.05.2017 № 398/нк.

Соискатель Позолотина Елена Ивановна, 1983 года рождения, в 2005 г. окончила с отличием ГОУ ВПО «Уральский государственный технический университет - УПИ», г. Екатеринбург, по специальности «Менеджмент организации», работает директором корпоративного университета ТМК2U, а также в ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ в должности ассистента кафедры экономики труда и управления персоналом по внешнему совместительству.

Диссертация выполнена на кафедре экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» Минобрнауки РФ.

Научный руководитель – д-р экон. наук, проф. Кулькова Инна Анатольевна, ФГБУН «Институт экономики УрО РАН», отдел исследования региональных социально-экономических систем, вед. науч. сотр.

Официальные оппоненты:

Апенько Светлана Николаевна, д-р экон. наук, проф., ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им Ф.М. Достоевского», г. Омск, каф. инновационного и проектного управления, заведующий;

Радько Сергей Григорьевич, д-р экон. наук, доц., ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А. Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», г. Москва, каф. экономики и менеджмента, заведующий

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация – Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», г. Сургут, в своем положительном отзыве, подписанном Ширинкиной Еленой Викторовной, канд. экон. наук, доц., зав. каф. менеджмента и бизнеса, указала, что диссертация представляет собой законченную самостоятельную научно-квалификационную работу, выполненную на актуальную тему, содержит новые научные положения в области компетентностного подхода и управления человеческими ресурсами, свидетельствующие о личном вкладе соискателя в теорию и практику менеджмента. Диссертация Е.И. Позолотиной полностью соответствует п. 10.20, п. 10.21 Паспорта специальностей ВАК РФ (экономические науки). В целом, диссертация полностью отвечает требованиям, предъявляемым к кандидатским диссертациям, установленным п.п. 9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.09.2013 №842 (в ред. от 10.10.2018), предъявляемым к кандидатским диссертациям.

Соискатель имеет 15 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации опубликовано 15 работ (6,9 п. л., в том числе авторских 6,5 п. л.), из них в

рецензируемых научных изданиях опубликовано 4 работы (2,7 п.л., из них авторских 2,5 п.л.), в т. ч. 1 статья в издании, индексируемом в Web of Science (0,7 п.л., в т. ч. авторских 0,7 п.л.). Наиболее значимые из них: Позолотина, Е. И. Методика формирования модели компетенций для крупного предприятия / Е. И. Позолотина // Управленец. – 2018. – Т. 9, № 6. – С. 68–77. (0,7 п. л.); Позолотина, Е. И. Стратегический выбор базового подхода в управлении персоналом через систематизацию теорий менеджмента / Е. И. Позолотина // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т. 9, № 1А. – С. 259–270. (0,8 п. л.); Позолотина, Е. И. Модель компетенций должности как основа для формирования подсистем управления персоналом в крупной организации / Е. И. Позолотина // Вестник УрФУ. Серия: Экономика и управление. – 2019. – Т. 18, № 1. – С. 144–158. (0,9 п. л.); Pozolotina, E. I. Correlation between HR-system efficiency and its formation based on the job competency model in the digital world / E. I. Pozolotina, I. A. Kulkova // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. – 2018. – Vol. 240 (2nd International Scientific Conference on New Industrialization: Global, National, Regional Dimension (SICNI 2018)). – P. 394–401. (0,5/0,3 п. л.).

В диссертации отсутствуют достоверные сведения об опубликованных соискателем ученой степени работах.

На диссертацию и автореферат поступило 11 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., зав. каф. банковского и инвестиционного менеджмента ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» М.Я. Ходоровский (г. Екатеринбург). Замечание: к числу дискуссионных вопросов можно отнести проблематику сохранения и защиты профессиональных компетенций, в том числе от заимствования со стороны конкурентов, искажений, генерирующих риски технологических сбоев, в том числе при передаче отдельных функций на аутсорсинг, трансформации и наращивания компетенций для создания синергетического эффекта с учетом новых технологиче-

ских и производственных возможностей предприятия в ходе реализации инвестиционных программ.

2. Д-р экон. наук, доц., зав. каф. производственного менеджмента и трансфера технологий ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики» М.А. Макаrenchенко (г. Санкт-Петербург). Замечания: 1) в автореферате автор не приводит примера универсального и актуального справочника компетенций, в связи с чем вызывает вопросы о возможности его разработки в рамках организаций, на которых проводилась апробация исследования; 2) к сожалению, диссертант проводил апробацию только на крупных организациях узконаправленной специфики – производство трубной продукции, в результате возникает вопрос о целесообразности внедрения разработанной методики в организациях другой направленности и масштаба.

3. Д-р экон. наук, проф., зав. каф. экономики труда и персонала ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» Т.О. Разумова (г. Москва). Замечание: необходимо уточнить как соотносятся в трактовке автора уровни и этапы в классификации компетенций (рис. 3, стр.14), в каких единицах измеряется экономический эффект от внедрения системного применения компетентностного подхода в управление персоналом (таб.4, стр.22), как модель компетенций к должности будет влиять на процессы подбора и адаптации персонала.

4. Д-р экон. наук, проф., зав. каф. экономики труда и основ управления ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» А.А. Федченко (г. Воронеж). Замечание: организационная структура (стр. 16), организационное развитие (рис. 7) не являются элементами (подсистемами) системы управления персоналом. Кроме того, проблематичным видится предложение об управлении организационной структурой на основе модели компетенций (рис. 8), поскольку коррекция организационной структуры как формы существования организации, происходит из-за изменения ее целей и функций, необходимых для их выполнения. В данном случае уместно рассматривать применение модели компетенций в целях совершенствования кадрового планирования, оптимизации ко-

личественного и качественного состава персонала внутри подразделений организации.

5. Д-р экон. наук, доц., директор ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук» А.А. Шабунова (г. Вологда). Замечания: 1) не ясно, может ли быть внедрен механизм, предложенный автором, в организациях с меньшей численностью и является ли он универсальным; 2) может ли предложенный инструментарий быть применен в организациях другой специфики?

6. Д-р экон. наук, проф., научный консультант Центра подготовки научных кадров ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Минтруда России О.И. Меньшикова (г. Москва). Замечания: 1) не совсем понятно, как должен отражаться переход к компетентностному подходу в нормативных документах предприятия; 2) также, небезапелляционной является исследовательская база работы – методика прошла апробацию только на предприятиях одного холдинга с узкой промышленной направленностью, поэтому необходимо уточнить вопрос: как будет масштабироваться компетентностный подход в организациях другого масштаба, типа, направленности.

7. Д-р экон. наук, проф., директор института «Цифровая экономика» ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет им М.Т. Калашникова» Р.А. Галиахметов (г. Ижевск). Замечание: считаем важным четкое определение роли и места менеджмента предприятия в формировании профессиональной компетентности работников, создание системы сохранения и преемственности не только корпоративных компетенций, но и персональных навыков наиболее успешных в профессиональном плане специалистов, возможность трансформации модели компетенций по должности в такие форматы проектной деятельности как Agile, Scrum, Kanban и другие, что может быть полезным при трансформации бизнеса на основе современных цифровых технологий.

8. Д-р экон. наук, доц., зам. председателя Правления АО «Россельхозбанк» А.Ю. Жданов (г. Москва). Замечание: к отдельным недостаткам диссертационной работы можно отнести отраслевую специализацию, которая сужает возможность распространения практических рекомендаций на другие

области без дополнительной адаптации, а так же использование при построении рабочей модели компетенций по должности (МКД) метода декомпозиции, при котором могут быть не учтены частные факторы.

9. Канд. экон. наук, доц., председатель Совета директоров ПАО «ТАГ-МЕТ» А.Ю. Каплунов (г. Таганрог). Замечание: в контексте высокой практической значимости работы представляется важным доработать алгоритм актуализации справочника компетенций, учитывая уровень квалификации средних специалистов в области управления персоналом с учетом соблюдения баланса понесенных затрат и полученного эффекта. Это же замечание применимо к условиям масштабирования инструмента в других отраслях экономики.

10. Канд. экон. наук, доц., доц. каф. управления персоналом ФГАОУ «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» В.В. Верна (г. Симферополь). Замечания: 1) в структуре диссертационной работы отражено, что автором разработан унифицированный справочник компетенций, при этом его разработка осуществлялась в ходе исследований на примере металлургической отрасли. В связи с этим возникает вопрос о скорости и методологии адаптации справочника для других отраслей; 2) при описании методологической основы диссертационного исследования в автореферате автор указывает, что в работе анализировались дедуктивные и индуктивные методы формирования модели компетенций по должности, в ходе чего был выбран дедуктивный метод. В данном контексте считаю такой подход дискуссионным, так как в этом контексте для целей формирования МКД отсекается фактор успешного опыта.

11. Канд. экон. наук, доц., доц. департамента финансов ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» И.Д. Котляров (г. Санкт-Петербург). Замечание: в настоящее время широкое распространение получило представление о наличии компетенций у фирмы. С учетом этого хотелось бы увидеть в работе то, как выстраивается система связей между компетенциями персонала и компетенциями фирмы.

Выбор официальных оппонентов (д-ров экон. наук С.Н. Апенько, С.Г. Радько) обосновывается их высокой научной квалификацией и значительным вкладом в развитие проблематики компетентностного подхода и управления

человеческими ресурсами, отраженным в многочисленных публикациях, в том числе в изданиях, рекомендованных ВАК РФ. Выбор ведущей организации – БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет» (г. Сургут) обусловлен широкой известностью ее трудов и признанием научных достижений в области компетентностного подхода и управления персоналом.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработана новая научная идея системного применения компетентностного подхода, обогащающая научную концепцию управления персоналом путем формирования модели компетенций по должностям организации корпоративного типа, включающей, в отличие от уже имеющихся, авторский алгоритм, учитывающий должности, унифицированный справочник компетенций (в том числе шкалы оценки, классификационные уровни), принципы цикличности разработки, минимальности, достаточности, объективности;

предложены оригинальные суждения о распространении компетентностного подхода на все подсистемы управления персоналом, в том числе развитие организационной структуры, управление мотивацией и стимулированием персонала, планирование и маркетинг персонала, управление наймом и учетом персонала, в отличие от традиционного фрагментарного применения к отдельным процессам: подбор, оценка, обучение персонала, что обогащает теорию и практику менеджмента и способствует росту производительности труда и повышения эффективности организаций корпоративного типа через систему алгоритмов на основе модели компетенций по должности;

доказана перспективность использования новых идей о системном применении компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами в практике бизнеса на основе установления зависимости уровня результативности системы управления персоналом от ее построения на основе модели компетенций по должности;

введены новые понятия «дефицит компетенций у персонала», «профицит компетенций у персонала» и детерминирована их сущность на основе разделения автором модели компетенций по должности и профиля компетенций пер-

сонала как двух объектов системного управления в компетентностном подходе, что дает возможность определять недостаток или переизбыток компетенций у персонала, своевременно применять процессы подсистем управления персоналом для достижения соответствия модели и профиля компетенций и повышения эффективности системы управления персоналом.

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказаны теоретические положения о модели компетенций по должности как ядре процессов управления персоналом, имеющем системообразующий характер и обеспечивающем связи всех подсистем управления персоналом, что вносит вклад в расширение представлений об источниках, факторах и условиях подсистем управления персоналом;

применительно к проблематике диссертации результативно использован комплекс базовых методов анализа, синтеза, научной абстракции, классификации, а также методов эмпирического исследования, статистического анализа, организационного моделирования и проектирования;

изложены факторы, определяющие актуальность системного применения компетентностного подхода к управлению персоналом организаций корпоративного типа;

раскрыты несоответствия между профилем компетенций у персонала и моделью компетенций по должности, что дает возможность определять дефицит или профицит компетенций у персонала, своевременно применять процессы подсистем управления персоналом для достижения соответствия модели и профиля компетенций и повышения эффективности системы управления персоналом в организации корпоративного типа;

изучены и доказаны причинно-следственные связи между системным применением компетентностного подхода и результативностью подсистем управления персоналом, что определяет условия эффективного управления функциональным поведением работника в организации корпоративного типа;

проведена модернизация существующих алгоритмов процессов управления персоналом по подсистемам на основе методики формирования модели компетенций по должности.

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

разработаны и внедрены в практику организаций, а также в образовательную деятельность: методика формирования модели компетенций по должности, алгоритмы формирования основных процессов подсистем управления персоналом на основе модели компетенций по должности (ПАО «СТЗ», ПАО «СинТЗ», АО «ВТЗ», ПАО «ТАГМЕТ», ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»);

определены возможности и перспективы практического использования полученных результатов и предложенных теоретических и методических положений (определение дефицита и профицита компетенций у персонала, методический инструментарий формирования модели компетенций по должностям, алгоритмы формирования подсистем управления персоналом) в деятельности по управлению персоналом организаций корпоративного типа, а также дальнейших научных исследованиях в областях организационного поведения, компетентностного подхода и управления человеческими ресурсами;

создан комплекс практических рекомендаций по внедрению системного применения компетентностного подхода в управление персоналом организации корпоративного типа с целью повышения результативности процессов управления персоналом, включающий методику формирования модели компетенций по должности, унифицированный справочник компетенций, многоуровневую шкалу для оценки компетенций;

представлены методические рекомендации по применению инструмента формирования модели компетенций по должности в организации корпоративного типа, в том числе: авторский алгоритм формирования моделей компетенций по должности, унифицированный справочник компетенций (в том числе шкалы оценки, классификационные уровни), принципы цикличности разработки, минимальности и достаточности компетенций, объективности.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория построена на известных, проверяемых данных и фактах, и согласуется с опубликованными эмпирическими данными по теме диссертации;

идея базируется на анализе практики и обобщении опыта применения компетентностного подхода в управлении персоналом отечественных и зарубежных организаций;

использовано сравнение данных авторского исследования и данных, полученных ранее в исследованиях по применению компетентностного подхода в управлении персоналом;

установлено качественное совпадение результатов диссертационного исследования с оценками степени влияния компетентностного подхода на результативность процессов управления персоналом, представленными в независимых отечественных и зарубежных публикациях;

использованы современные методики и инструменты сбора, обработки и анализа эмпирических данных по представительной совокупности объектов исследования - организаций корпоративного типа общей численностью работников более 30 тыс. человек, систематизации и классификации компетенций.

Личный вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в постановке цели и задач диссертационного исследования; разработке теоретических и методических положений; получении, обработке и интерпретации эмпирических данных, выполненных лично автором; разработке методики формирования модели компетенций по должности; разработке алгоритмов формирования основных процессов подсистем управления персоналом на основе модели компетенций по должности; формулировании выводов и рекомендаций для практического использования в организации; личном участии в проведении апробации результатов исследования; подготовке основных публикаций по выполненной работе.

На заседании 09 октября 2019 года диссертационный совет принял решение присудить Позолотиной Е.И. ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 21 человек, из них 7 докторов наук по специальности рассматриваемой диссертации 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (ме-

неджмент), участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за 21, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель объединенного

диссертационного совета Д 999.118.02,

доктор экономических наук,

профессор _____

Дворядкина Елена Борисовна



Ученый секретарь объединенного

диссертационного совета Д 999.118.02,

кандидат экономических наук,

доцент _____

Брыксина Наталья Владимировна

09 октября 2019 г. _____